

CAPÍTULO 450

CONTRATACIÓN Y COLOCACIÓN ESPECIAL

Contenido

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) Propósito
- (2) Alcance
- (3) Definiciones
- (4) Responsabilidades

Subcapítulo 2. Programa para Solicitantes Discapacitados

- (1) Estructura del Programa para Solicitantes Discapacitados
- (2) Elegibilidad
- (3) Requisitos Adicionales
- (4) Registros
- (5) Exámenes
- (6) Certificación y Selección de Elegibles
- (7) Consejería
- (8) Aprobación Médica
- (9) Confidencialidad

Subcapítulo 3. Programa de Colocación Especial

- (1) Estructura del Programa de Colocación Especial
- (2) Pasos Previos al Ingreso en el Programa
- (3) Consideración Prioritaria
- (4) Estatus de Empleados en el Programa
- (5) Selección Obligatoria
- (6) Aceptación o Declinación de un Ofrecimiento de Trabajo
- (7) Permanencia en el Programa
- (8) Reposición de un Empleado Pensionado Temporalmente por la Caja de Seguro Social (CSS)
- (9) Terminación de la Relación Laboral por Causa No Imputable al Empleado

Subcapítulo 4. Programas de Recontratación y Ascenso Prioritario

- (1) Programa de Recontratación Prioritaria
- (2) Programa de Ascenso Prioritario

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) **Propósito.** Establecer los criterios de los siguientes programas de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP):
 - (a) Programa para Solicitantes Discapacitados, a fin de que se brinde oportunidad de empleo a solicitantes discapacitados;
 - (b) Programa de Colocación Especial, a fin de facilitar la colocación y retención de empleados que por lesiones o enfermedades no pueden desempeñar las funciones de sus puestos;
 - (c) Programa de Recontratación Prioritaria, para la recontratación de ex empleados despedidos por causa no imputable a ellos; y el
 - (d) Programa de Ascenso Prioritario, que busca facilitar el ascenso de empleados que han sido colocados en grados inferiores.

- (2) **Alcance.** Este capítulo aplica a solicitantes con discapacidades físicas o retardo mental, a empleados permanentes que como resultado de lesiones o enfermedad no puedan desempeñarse en sus puestos, y a empleados que por causa no imputable a ellos fueron colocados en puestos de grados inferiores o despedidos. También aplica a los empleados despedidos por reducción de personal y a ex empleados que se han recuperado completamente de una enfermedad o lesión relacionada al trabajo.

- (3) **Definiciones.** Para los efectos de este capítulo, las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:
 - (a) **Acomodo razonable.** Medidas que no impacten adversamente las operaciones, la seguridad o el presupuesto, que permitan que un empleado o solicitante con una discapacidad que es del conocimiento de la ACP, pueda ocupar o competir para un puesto. Estas medidas pueden incluir: modificación de las instalaciones para que sean fácilmente accesibles y utilizables por personas discapacitadas, reestructuración del puesto, modificación de horarios, adquisición o modificación de equipos o artefactos, ajuste o modificación apropiada de exámenes, y otras acciones similares.

 - (b) **Área geográfica.** El sector en el cual el empleado está permanentemente asignado. El área geográfica de un empleado que usualmente labora en más de un sector será el sector designado por el respectivo director de departamento u oficina principal.

 - (c) **Certificación selectiva.** El referir en un certificado de elegibles exclusivamente a solicitantes que están registrados en el Programa para Solicitantes Discapacitados.

- (d) **Día.** Salvo que se especifique lo contrario, son días calendario.
- (e) **Discapacidad física.** Condición física severa permanente que limita a un individuo a competir para un empleo, en las mismas condiciones que otros solicitantes.
- (f) **Máximo beneficio del tratamiento médico.** Punto en que, posterior a una enfermedad o lesión incapacitante, el médico encargado determina que la persona ha obtenido el recobro máximo que se puede esperar o lograr.
- (g) **Oficial de selección.** Gerente o supervisor encargado de seleccionar a solicitantes para puestos bajo su responsabilidad.
- (h) **Retardo mental.** Una condición crónica y de por vida que involucra una habilidad limitada para aprender, ser educado, y ser adiestrado para empleo útil y productivo, según certificación de una institución autorizada.
- (i) **Trabajo liviano o limitado.** Funciones que son física, mental o psicológicamente menos exigentes que las del puesto permanente del empleado. Los trabajos livianos o limitados se asignan temporalmente y deben resultar en trabajo que al realizarse, sea de beneficio para la unidad donde labore el empleado.

(4) **Responsabilidades.**

- (a) **Director de Recursos Humanos.** Es responsable de emitir las notificaciones de terminación de la relación laboral por causas no imputables al empleado.
- (b) **División de Operaciones de Recursos Humanos.** Es responsable de la administración del Programa de Colocación Especial para empleados lesionados en el trabajo o que padecen de una enfermedad.
- (c) **Sección de Reclutamiento y Colocación.** Es responsable por la coordinación del Programa de Colocación Especial y de administrar el Programa para Solicitantes Discapacitados. Asesora y asiste a los empleados que estén inhabilitados para llevar a cabo las funciones de su puesto, tratando de evitar la separación por incapacidad cuando sea factible que el empleado continúe laborando en otro puesto, sin detrimento para él o para la ACP. También es responsable de mantener las listas de empleados y ex empleados para los Programas de Ascenso Prioritario y Contratación Prioritaria.
- (d) **Oficial de Selección.** Escoge entre los elegibles disponibles para llenar las vacantes de acuerdo a los procedimientos prescritos en este capítulo. El oficial de selección es responsable de tomar las precauciones necesarias para asegurar el cumplimiento de la confidencialidad del contenido de los certificados.

Subcapítulo 2. Programa para Solicitantes Discapacitados

- (1) **Estructura del Programa para Solicitantes Discapacitados.** El Programa para Solicitantes Discapacitados está diseñado para asegurar que las personas calificadas que tengan discapacidades físicas permanentes o retardo mental tengan oportunidades de ser reclutadas, referidas y contratadas para puestos en la ACP de acuerdo a sus habilidades, nivel de destreza y capacidad para desempeñar el trabajo de una manera segura y eficiente.
- (2) **Elegibilidad.** Solamente podrán ingresar en este programa, aquellos solicitantes que padezcan de una discapacidad física o retardo mental que, con acomodo razonable, puedan llevar a cabo las funciones del puesto sin poner en riesgo su salud y seguridad o la de otros.

(a) **Discapacidades físicas:**

1 Impedimentos auditivos:

- a Sordera total en ambos oídos, con habla entendible;
- b Sordera total en ambos oídos, y sin poder hablar claramente.

2 Impedimentos visuales:

- a Incapacidad de leer impresos de tamaño ordinario, que no puede corregirse con anteojos;
- b Ceguera en ambos ojos.

3 Extremidades faltantes:

- a Un brazo;
- b Una pierna;
- c Ambas manos o ambos brazos;
- d Ambos pies o ambas piernas;
- e Una mano o un brazo y un pie o una pierna;
- f Una mano o un brazo y ambos pies o ambas piernas;
- g Ambas manos o ambos brazos y un pie o una pierna;
- h Ambas manos o ambos brazos y ambos pies o ambas piernas.

4 Parálisis parcial (por causa de un problema cerebral, nervioso, o muscular, incluyendo paresia y parálisis cerebral, que resulten en alguna pérdida de habilidad de mover o utilizar parte del cuerpo, incluyendo las piernas, brazos, y/o el tronco) de:

- a Ambas manos;
- b Ambas piernas, cualquier parte;
- c Ambos brazos, cualquier parte;

- d Un costado del cuerpo, incluyendo un brazo y una pierna;
 - e Tres o más partes importantes del cuerpo (brazos y piernas).
- 5 Parálisis total (por causa de un problema cerebral, nervioso, o muscular, incluyendo paresia y parálisis cerebral, que resulten en una pérdida parcial o total de habilidad de mover o utilizar parte del cuerpo, incluyendo piernas, brazos, y/o tronco) de:
- a Ambas manos;
 - b Un o ambos brazos;
 - c Una o ambas piernas;
 - d Parte inferior del cuerpo, incluyendo las piernas;
 - e Un costado del cuerpo, incluyendo un brazo y una pierna;
 - f Tres o más partes principales del cuerpo (brazos y piernas).

(b) **Otros impedimentos:**

- 1 Convulsiones (Ej. epilepsia);
- 2 Retardo mental;
- 3 Distorsión severa de miembros y/o de la columna (Ej. enanismo, kyfosis (distorsión severa de la espalda));
- 4 Cualquier otro impedimento permanente, total o parcial, que la administración considera que aplica.

(3) **Requisitos Adicionales.** Para que los solicitantes discapacitados sean elegibles para ingresar en este programa también deberán cumplir con los requisitos mínimos de experiencia y/o educación (incluyendo la aprobación de una prueba) establecidos para cada puesto a llenarse. Además, para que su solicitud sea aceptada, deben proveer una certificación de un consejero u oficial de una organización de rehabilitación vocacional que afirme que a su juicio, el solicitante posee la habilidad para llevar a cabo las funciones del puesto sin que represente un riesgo para sí mismo u otros. Esta certificación deberá sustentarse con un informe médico que indique claramente la naturaleza y el grado de la discapacidad del solicitante. Para solicitantes que sufran de retardo mental, la certificación deberá confirmar que el individuo puede manejar las relaciones sociales necesarias dentro y fuera del trabajo sin necesitar ayuda excesiva.

(4) **Registros.** Se establecerán registros separados para incluir los nombres de aquellos solicitantes con discapacidades físicas permanentes o retardo mental que cumplan con los requisitos mínimos de calificación al igual que con los requisitos adicionales descritos en el párrafo anterior. Los solicitantes que ingresen a estos registros competirán entre sí con base en sus calificaciones.

Los solicitantes discapacitados que no tengan ninguna de las discapacidades a las que se refiere la sección 2(a) de este subcapítulo, podrán ingresar a los registros regulares y ser

contratados mediante concurso cuando puedan desempeñarse como cualquier otro elegible con la misma capacidad y habilidad intelectual. Por consiguiente, competirán con solicitantes sin discapacidades a través del proceso regular de solicitudes y exámenes que administra la División de Operaciones de Recursos Humanos. De ser necesario, sin embargo, se podrán utilizar procedimientos modificados de evaluación conforme a lo establecido en el capítulo sobre reclutamiento, evaluación y selección de este manual.

- (5) **Exámenes.** Se harán arreglos especiales para administrar exámenes a solicitantes cuyos impedimentos no les permitan competir en igual término con otros solicitantes con discapacidades físicas severas, de acuerdo con las disposiciones del capítulo sobre reclutamiento, evaluación y selección de este manual.
- (6) **Certificación y Selección de Elegibles.** Los oficiales de selección podrán solicitar certificados de elegibles en los que se refieran exclusivamente a solicitantes que estén en este programa. Además, la Sección de Reclutamiento y Colocación podrá referir una lista adicional de elegibles discapacitados cuando emite la lista con elegibles de los registros regulares que califican para un puesto. Será opción del oficial de selección escoger candidatos de cualquiera de estas dos listas. La selección de solicitantes se hará mediante concurso según los procedimientos descritos en el capítulo sobre reclutamiento, evaluación y selección de este manual.
- (7) **Consejería.** La Sección de Reclutamiento y Colocación le suministrará consejería a solicitantes calificados que tengan discapacidades físicas o retardo mental, sobre requisitos de trabajos, exámenes apropiados, y fuentes de adiestramiento adicional de ser necesarios y estar disponible.
- (8) **Aprobación Médica.** La División de Salud Ocupacional confirmará la capacidad del solicitante discapacitado para realizar las funciones del puesto para el cual fue seleccionado.
- (9) **Confidencialidad.** La información de la condición médica o el historial de los solicitantes se tratará como documentos médicos confidenciales, exceptuando lo siguiente:
 - (a) Los oficiales de selección que podrán ser informados sobre las discapacidades específicas de los solicitantes y de las posibles restricciones y/o acomodos razonables que serán necesarios para que los solicitantes puedan realizar de una manera segura las funciones del puesto.
 - (b) Al personal de la ACP que como parte de sus funciones oficiales necesite investigar si se han ejercido prácticas discriminatorias.

Subcapítulo 3. Programa de Colocación Especial.

- (1) **Estructura del Programa de Colocación Especial.** Mediante el Programa de Colocación Especial se procura retener al empleado permanente que resulte permanentemente incapacitado para llevar a cabo las funciones de su puesto regular, como resultado de lesiones o enfermedades. A través de este programa se busca, por un período de seis meses, colocar al empleado en un puesto para el cual esté calificado o se le califique mediante adiestramiento y pueda desempeñar las funciones del nuevo puesto de manera eficaz y segura, considerando sus limitaciones físicas.
- (2) **Pasos Previos al Ingreso en el Programa.** Antes de ingresar al Programa de Colocación Especial, el departamento donde labora el empleado estará obligado, por medio de trabajo liviano o acomodo razonable, a retenerlo en su puesto permanente. De ser infructuosos los esfuerzos del departamento, la División de Salud Ocupacional solicitará que la Sección de Reclutamiento y Colocación determine las ocupaciones para las cuales el empleado califica. El Gerente de la División de Salud Ocupacional o los médicos de la división determinarán las ocupaciones que el empleado podría desempeñar considerando sus limitaciones físicas, y solicitará que la Sección de Reclutamiento y Colocación inicie esfuerzos de colocación a través del programa.
- (3) **Consideración Prioritaria.** A los empleados que ingresan en este programa se les dará prioridad de consideración, por delante de cualquier solicitante externo u otro empleado de la ACP, incluyendo aquellos afectados por una reducción de personal y empleados en el Programa de Ascenso Prioritario, para puestos vacantes de igual o menor grado y salario, dentro de la misma área geográfica, y con la misma jornada de trabajo que la del puesto que ocupan al momento de ingresar al programa. No obstante, la Sección de Reclutamiento y Colocación también podrá ofrecer puestos vacantes con distintas jornadas de trabajo luego de verificar con el médico de la División de Salud Ocupacional si el empleado puede trabajar en dichos turnos.
- (4) **Estatus de Empleados en el Programa.** La ACP estará obligada a acomodar al empleado en su puesto actual o en un puesto vacante al cual el empleado pueda ser colocado, siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el capítulo de estándares y requisitos de calificación de este manual. El departamento donde labora el empleado hará todo lo posible por retener a los empleados en un estatus activo de trabajo mientras estén en el programa, asignándole trabajo liviano o acomodo razonable. Al empleado se le deberá enviar de vacaciones o licencia sin sueldo, sólo después de haber agotado estos esfuerzos.
- (5) **Selección Obligatoria.** La selección de los empleados referidos bajo este programa es obligatoria. Le corresponderá al Gerente de la División de Operaciones de Recursos Humanos aceptar o no las objeciones presentadas para la no-selección del empleado. Las objeciones solamente serán basadas en razones, tales como la inhabilidad del empleado de cumplir con requisitos médicos, o inhabilidad del empleado de llevar a cabo elementos

críticos del puesto por razones de su condición médica. Las siguientes disposiciones son aplicables:

- (a) No se podrán rechazar a los empleados referidos bajo este programa por falta de destrezas que puedan aprender o actualizar dentro de un período razonable de tiempo, normalmente 90 días. Se deberá considerar la posibilidad de adiestrar a estos empleados para puestos para los cuales reúnan las calificaciones y capacidades básicas.
- (b) El departamento podrá solicitar, y se recomienda, que a los empleados referidos bajo este programa se les asigne temporalmente a la unidad para evaluar sus habilidades para llevar a cabo el trabajo, normalmente 120 días.

(6) Aceptación o Declinación de un Ofrecimiento de Trabajo.

- (a) La declinación de un puesto dentro de la misma área geográfica, de grado o salario equivalente y con la misma jornada de trabajo que la del puesto que el empleado ocupa al momento de ingresar en el programa, termina la obligación de la ACP de ofrecerle al empleado otro puesto, y será causal para terminar la relación laboral por causa no imputable al empleado.
- (b) La declinación de una oferta de un puesto de grado o salario inferior no afecta la elegibilidad del empleado para permanecer en el programa.
- (c) La aceptación de un puesto de grado o salario inferior termina la elegibilidad del empleado para permanecer en el programa. Las siguientes disposiciones son aplicables:
 - 1 Se le colocará al grado o salario del puesto para el cual fue seleccionado sin derecho a retener el grado o salario.
 - 2 El empleado ingresará en el Programa de Ascenso Prioritario para ser ascendido a un puesto para el cual califique, al grado anterior o un grado intermedio y que pueda desempeñar considerando sus limitaciones físicas.

- (7) Permanencia en el Programa.** Si los esfuerzos por colocar a un empleado que sufre de una enfermedad o tiene una lesión son infructuosos después de permanecer en el programa durante un período de seis meses, se podrá dar por terminada la relación laboral por causa no imputable al empleado.

(8) Reposición de un Empleado Pensionado Temporalmente por la Caja de Seguro Social (CSS).

- (a) Al empleado que la CSS le conceda una pensión por invalidez con carácter provisional se le reservará el puesto, siempre que no se trate de una enfermedad degenerativa, tomando en consideración el pronóstico médico respecto a la expectativa de recuperación, o el médico tratante certifique que su expectativa de recuperación es a corto plazo, entendiéndose por corto plazo un período que no exceda de dos años.
- (b) De reservarse el puesto, el empleado deberá presentar la documentación de la CSS que certifica su capacidad para reintegrarse a sus funciones o la información sobre el término de su pensión. La División de Salud Ocupacional confirmará la capacidad del empleado para ejercer las funciones del puesto que le fue reservado.
- (c) En caso de que un empleado pueda reintegrarse al trabajo, pero con limitaciones, se le tratará de reubicar mediante el Programa de Colocación Especial.
- (d) Si con posterioridad a la terminación de la relación laboral por causa de la inhabilidad del empleado para trabajar, la CSS determina que puede regresar a trabajar, el empleado tendrá derecho a ingresar al Programa de Recontratación Prioritaria.

(9) Terminación de la Relación Laboral por Causa No Imputable al Empleado. Aquellas terminaciones de la relación laboral como resultado de las situaciones descritas en este subcapítulo (por razones médicas) se tramitarán de la siguiente manera:

- (a) El empleado deberá ser notificado por el Director de Recursos Humanos de la decisión, por lo menos 30 días antes de la fecha efectiva de la terminación de la relación laboral. Si el último día de la notificación es en sábado, domingo o día feriado, la misma se extenderá hasta el próximo día hábil.
- (b) El empleado podrá solicitar reconsideración de su caso en un plazo no mayor de 20 días luego de haber recibido la notificación.
- (c) El empleado podrá apelar ante el Administrador en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha en que se hizo efectiva la terminación de la relación laboral, de conformidad con el Capítulo X del Reglamento de Administración de Personal.

Subcapítulo 4. Programas de Recontratación y Ascenso Prioritario.

(1) Programa de Recontratación Prioritaria.

- (a) Los ex empleados permanentes que fueron despedidos por reducción de personal o los que demuestren que se han recuperado de una enfermedad o lesión, serán considerados, por el término de un año, a ser recontratados de forma preferencial con respecto a solicitantes externos igualmente calificados, en un puesto de igual o menor grado al puesto permanente que tenían antes de ser despedidos. Este término se inicia a partir de la fecha de la certificación de recuperación o del despido por reducción de personal.
- (b) Aquel ex empleado despedido por reducción de personal que hubiese rehusado un puesto del mismo grado del que ocupó al momento de ser despedido no califica para ser incluido en este programa.

- (2) **Programa de Ascenso Prioritario.** Los empleados permanentes que hayan sido afectados por una reducción de grado como resultado de una reducción de personal, de una reclasificación de sus puestos o por el Programa de Colocación Especial, recibirán consideración prioritaria por dos años a partir de la fecha de vigencia de la reducción, al llenar cualquier vacante permanente que ocurra en su grado anterior o en cualquier grado intermedio o sus equivalentes, para el cual esté calificado.