

### CONTENIDO

**ACUERDO No. 315**  
(de 31 de agosto de 2017)  
“Por el cual se modifica el Reglamento de Administración de Personal  
de la Autoridad del Canal de Panamá”.....2

**ACUERDO No. 315**  
**(de 31 de agosto de 2017)**

“Por el cual se modifica el Reglamento de Administración de Personal  
de la Autoridad del Canal de Panamá”

**LA JUNTA DIRECTIVA**  
**DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ**

**CONSIDERANDO:**

Que de acuerdo con el artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá (Constitución Política) y el artículo 81 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, por la que se organiza la Autoridad del Canal de Panamá (Ley Orgánica), la Autoridad del Canal de Panamá (la Autoridad) está sujeta a un régimen laboral especial.

Que en ejercicio de la facultad que le confieren el numeral 6 del artículo 319 de la Constitución Política de la República y el literal a del numeral 5 del artículo 18 de la Ley Orgánica, la Junta Directiva aprobó, mediante Acuerdo No. 21 de 15 de julio de 1999, el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad (Reglamento de Personal), así como ha aprobado sus posteriores modificaciones.

Que el Reglamento de Personal en su Capítulo VIII, Jornadas de Trabajo, Vacaciones, Licencias y Maternidad, Sección Tercera Maternidad, contempla normas laborales específicas sobre la maternidad.

Que con el propósito de fortalecer el marco jurídico de la Autoridad, la Administración propone incorporar en el Reglamento de Personal, un beneficio adicional en forma de subsidio para remunerar el descanso forzoso de la empleada temporal en estado de gravidez cuando la terminación coincida durante ese periodo y no cuente con las cuotas requeridas por la Caja del Seguro Social (CSS).

Que indica la Administración que el subsidio por maternidad que se propone sería equivalente hasta un máximo de 14 semanas del salario básico de la empleada temporal en estado de gravidez, el cual se pagará cuando la empleada temporal termine la relación laboral durante el periodo de descanso forzoso, siempre que la razón de la terminación no sea por causa justificada que le sea imputable a ella.

Que señala la Administración que también se requieren otras modificaciones al Reglamento de Personal para un mejor entendimiento de las normas relativas a la terminación de la relación laboral de la empleada temporal.

Que consecuentemente, se precisa modificar los artículos 156B, 156C, 156D, 156E, 156H, 156I, 156K y 156L del Reglamento de Personal.

Que conforme a lo estipulado en el artículo 25 de la Ley Orgánica, corresponde al Administrador elaborar proyectos de reglamentos o sus modificaciones que estime necesarias para la mejor administración de la Autoridad y someterlos a la consideración y aprobación de la Junta Directiva.

Que en atención de lo anterior, el Administrador de la Autoridad ha presentado a la consideración de la Junta Directiva este proyecto de Acuerdo que modifica normas sobre maternidad contenidas en el Reglamento de Personal.

Que la Junta Directiva ha examinado la propuesta presentada por el Administrador y la considera conveniente a los intereses de la Autoridad, por lo que estima apropiada la modificación solicitada.

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Modificar el artículo 156B del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 156B.** Toda empleada en estado de gravidez gozará de un período de descanso forzoso retribuido, pagado por la Caja de Seguro Social o por la Autoridad del Canal de Panamá, según sea el caso, por seis semanas precedentes a la fecha probable de parto y ocho semanas posteriores a la misma. En ningún caso este período de descanso será inferior a 14 semanas. Esto también aplicará a las empleadas temporales cuya fecha de terminación de su contratación sea posterior al periodo de descanso forzoso.”

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Modificar el artículo 156C del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 156C.** La empleada permanente o temporal cuya fecha de terminación de la contratación sea posterior al periodo de descanso forzoso y que tenga derecho a recibir subsidio de maternidad de la Caja de Seguro Social, será colocada en licencia sin sueldo durante el período de descanso forzoso. En el caso de que no tenga el derecho al subsidio de maternidad de la Caja de Seguro Social por falta de cuotas, será colocada en licencia con sueldo durante el período de descanso forzoso, indicado en el artículo precedente.”

Cuando se trate de una empleada temporal en estado de gravidez cuya relación de trabajo concluya por cualquiera de las tres primeras causales contempladas en el artículo 156H de este reglamento dentro del periodo de descanso forzoso, y no tenga derecho al subsidio de maternidad de la Caja de Seguro Social, la relación de trabajo terminará en la fecha establecida de terminación de la contratación temporal. La empleada será colocada en licencia con sueldo hasta la fecha de vencimiento de su nombramiento temporal y al finalizar este, recibirá el equivalente a una semana de salario básico por cada semana del resto del periodo de descanso forzoso que le corresponda, contadas a partir de la fecha de terminación. En ningún caso este equivalente de su salario básico será mayor a 14 semanas.

Lo establecido en el párrafo anterior no aplicará cuando la terminación de la relación de trabajo de la empleada temporal sea por causa justificada imputable a esta empleada, correspondiendo proceder de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 156I del presente reglamento.”

**ARTÍCULO TERCERO:** Modificar el artículo 156D del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 156D.** La empleada permanente o temporal cuyo embarazo termine en aborto, parto no viable o en cualquier otro caso anormal de parto y a la cual la Caja de Seguro Social le reconozca derecho al subsidio por incapacidad, será colocada en licencia sin sueldo durante este período. Cuando por falta de cuotas la Caja de Seguro Social no le reconozca a una empleada el derecho al

subsidio, esta será colocada en licencia con sueldo por el período de la incapacidad o hasta la fecha de terminación de la contratación si esta vence antes de concluir el período de incapacidad.”

**ARTÍCULO CUARTO:** Modificar el artículo 156E del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 156E.** La empleada permanente en estado de gravidez o que se encuentre dentro del año que sigue a la terminación del descanso forzoso no podrá ser despedida por causa relacionada con el embarazo.”

**ARTÍCULO QUINTO:** Modificar el artículo 156H del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 156H.** La relación de trabajo de la empleada temporal en estado de gravidez podrá terminar por: (i) la conclusión del proyecto; (ii) la terminación de la asignación para la cual fue contratada; (iii) por el vencimiento del término del nombramiento temporal; o, (iv) por causa justificada que le sea imputable a la empleada temporal conforme al procedimiento establecido en el artículo 156I. En este último caso, la causal de despido deberá estar sustentada como resultado de una investigación exhaustiva.

En ningún caso la terminación de la relación de trabajo de una empleada temporal podrá darse por causa relacionada con su condición de embarazo.”

**ARTÍCULO SEXTO:** Modificar el artículo 156I del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 156I.** El procedimiento para terminar la relación de trabajo por causa justificada imputable a la empleada temporal embarazada, será el siguiente:

1. El vicepresidente ejecutivo o vicepresidente donde labora la empleada solicitará por escrito al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos la terminación, señalando las causales en las cuales sustenta la misma.
2. El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos confeccionará una carta donde le comunica a la empleada la terminación de la relación de trabajo, las causas en que se fundamenta y los hechos que justifican la acción, dándole un término de cinco días hábiles contados a partir de dicha notificación, para contestar de forma oral o escrita ya sea en su propio nombre o mediante representante.
3. El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos dentro del término de diez (10) días hábiles contados a partir de la contestación de la afectada, confirmará, cancelará o reducirá la acción, conforme al resultado de la evaluación que haga de los méritos del caso, de la contestación y de las pruebas aportadas por las partes. Dentro de este término el Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos podrá practicar, de considerarlo necesario para el

esclarecimiento de los hechos, pruebas de oficio o solicitadas por las partes. Contra esta decisión no cabe recurso alguno.

4. Si durante el proceso seguido para la terminación por falta de la empleada temporal, sobreviene la terminación del contrato por la conclusión del proyecto, la terminación de la asignación para la cual fue contratada o el vencimiento del término del nombramiento, el procedimiento establecido en este artículo cesará por haberse producido primero alguna de las causales de terminación del contrato temporal.

Este procedimiento se aplicará cuando, al momento de hacerse la notificación de propuesta de despido a la empleada temporal, esta se encuentre embarazada o esté dentro del año siguiente a la terminación de la licencia por maternidad. El proceso que se hubiere iniciado, pero no concluido al vencer el año contado desde la terminación de la licencia por maternidad, será archivado y la empleada quedará sujeta a la normativa regular aplicable a los empleados temporales.”

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** Modificar el artículo 156K del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 156K.** Cuando por prescripción médica, la empleada en estado de gravidez no pueda realizar algunas de las funciones relativas a su puesto, el supervisor procurará asignarla a funciones que pueda desempeñar conforme a las indicaciones médicas. En caso de que la empleada no pudiera continuar desempeñando ninguna de las funciones de su puesto se procurará asignarle, mientras se encuentre embarazada, funciones dentro de su vicepresidencia, y de no haberlas, se procurará su reubicación en otra vicepresidencia.

El supervisor de la empleada en estado de gravidez, cuyo médico tratante recomiende que no se le asigne trabajo en jornadas nocturnas o mixtas, ni trabajar horas extraordinarias, deberá acatar la recomendación médica.

La empleada en estado de gravidez no podrá ser obligada a trabajar horas extraordinarias. De no existir la prohibición médica para laborar horas extraordinarias a que se refiere el párrafo anterior, si a la empleada se le solicita trabajarlas, esta voluntariamente podrá laborar hasta un máximo de dos (2) horas extraordinarias en un día, sin exceder ocho (8) horas en una semana.”

**ARTÍCULO OCTAVO:** Modificar el artículo 156L del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 156L.** El período de descanso por maternidad señalado en los artículos 156B y 156D, se acreditará como tiempo efectivamente trabajado para efectos de estatus de carrera, de tiempo de servicio y como parte del período de espera requerido para el avance de escalón o grado, a menos que, en éste último caso, se requiera completar un adiestramiento en un período determinado. La empleada estará obligada a cumplir con los demás requisitos que se exijan para su avance de escalón o grado.

Si la empleada se encuentra en período de prueba, el mismo se extenderá por el tiempo de descanso forzoso indicado.”

---

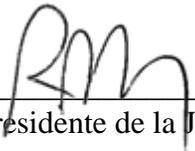
**ARTÍCULO NOVENO:** Esta modificación comenzará a regir a partir de su publicación en el Registro del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los treinta y un (31) días del mes de agosto del año dos mil diecisiete (2017).

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Roberto R. Roy

Rossana Calvosa de Fábrega

  
\_\_\_\_\_  
Presidente de la Junta Directiva

  
\_\_\_\_\_  
Secretaria