

### CONTENIDO

**ACUERDO No. 364**

**(de 28 de mayo de 2020)**

“Por el cual se modifica el Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012, modificado por el Acuerdo No. 237 de 26 de julio de 2012, el Acuerdo No. 314 de 27 de julio de 2017, el Acuerdo No. 328 de 26 de julio de 2018 y el Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019, que establece el programa de incentivo por retiro voluntario a la edad requerida para la pensión de retiro por vejez para empleados permanentes y jefes de oficinas principales de la Autoridad del Canal de Panamá; y el programa para facilitar e incentivar el ahorro para los empleados permanentes y funcionarios de la Autoridad del Canal de Panamá y se dictan otras disposiciones” .....2

**ACUERDO No. 364**  
**(de 28 de mayo de 2020)**

“Por el cual se modifica el Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012, modificado por el Acuerdo No. 237 de 26 de julio de 2012, el Acuerdo No. 314 de 27 de julio de 2017, el Acuerdo No. 328 de 26 de julio de 2018 y el Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019, que establece el programa de incentivo por retiro voluntario a la edad requerida para la pensión de retiro por vejez para empleados permanentes y jefes de oficinas principales de la Autoridad del Canal de Panamá; y el programa para facilitar e incentivar el ahorro para los empleados permanentes y funcionarios de la Autoridad del Canal de Panamá y se dictan otras disposiciones”

**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), la Autoridad del Canal de Panamá (la Autoridad) está sujeta a un régimen laboral especial.

Que en ejercicio de la facultad que le confiere 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 del 15 de julio de 1999, el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad (Reglamento de Personal), así como sus modificaciones.

Que el artículo 12 de la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la que se organiza la Autoridad del Canal de Panamá (Ley Orgánica), establece que corresponde a la Junta Directiva fijar las políticas para el funcionamiento, mejoramiento y modernización del Canal, así como supervisar su administración, de acuerdo con la Constitución Política, la Ley Orgánica y los reglamentos, correspondiéndole al Administrador la ejecución de dichas políticas, la responsabilidad por el funcionamiento diario del Canal y la autoridad necesaria para cumplirla.

Que de conformidad con el artículo 18, numeral 10 de la Ley Orgánica, corresponde a la Junta Directiva adoptar las políticas administrativas, científicas y tecnológicas que promuevan y aseguren la competitividad y la rentabilidad del Canal y el desarrollo de su recurso humano.

Que en atención al artículo 25, numeral 14 de la Ley Orgánica es función y atribución del Administrador proponer a la Junta Directiva, los proyectos de decisiones y las medidas que estime necesarias para la mejor administración de la Autoridad.

Que la Junta Directiva aprobó el Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012, el cual estableció un programa de incentivo por retiro voluntario a la edad requerida para la pensión de retiro por vejez para empleados permanentes y jefes de oficinas principales de la Autoridad; y un programa para facilitar e incentivar el ahorro para los empleados permanentes y funcionarios de la Autoridad.

Que el Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012 ha sido modificado por el Acuerdo No. 237 de 26 de julio de 2012, el Acuerdo No. 314 de 27 de julio de 2017; el Acuerdo No. 328 de 26 de junio de 2018; y el Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019.

Que informa la Administración que después de estar aplicando los requisitos del programa de incentivo de retiro voluntario (IRV), específicamente los descritos en el ARTÍCULO SEGUNDO del Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012, modificado por el ARTÍCULO PRIMERO del Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019 han surgido algunas situaciones relativas a la pérdida de elegibilidad de empleados para el referido programa, en razón de que los mismos se han acogido a una licencia por más de dos (2) años, debido a que ocupan un cargo público por elección popular. Tal y cual está redactada la norma implica que estos trabajadores pueden perder el incentivo, a pesar de que se encuentran ejerciendo un mandato popular. Por este motivo, se propone hacer una excepción en la aplicación del referido ARTÍCULO SEGUNDO del Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012 modificado por el ARTÍCULO PRIMERO del Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019, de manera que los empleados por razón de ocupar un cargo público como resultado de una elección popular puedan acogerse a una licencia por más de dos (2) años lo cual no será impedimento para ser beneficiado con el IRV.

Que también es un hecho público y notorio que el día 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la figura de su director general declaró oficialmente, mediante conferencia de prensa, el brote de Coronavirus (COVID-19) como pandemia.

Que mediante Resolución No. ACP-AD-RM20-19 de 24 de marzo de 2020, y resoluciones posteriores, el Administrador de la Autoridad resolvió suspender todas las actividades administrativas y operativas no críticas de la Autoridad, estableció una línea base crítica de puestos operativos y administrativos requeridos para garantizar la continuidad de la operación de la vía interoceánica y adoptó medidas administrativas de control de riesgos, como parte de las acciones para la prevención y control del COVID-19 en las instalaciones de la Autoridad.

Que tanto las autoridades de la OMS, como las autoridades de Panamá, tales como el Ministerio de Salud (MINSA), quienes llevan el registro de los casos que se han presentado en las distintas regiones afectadas por el COVID-19, han concluido que las personas en cierto rango de edad y con algunas condiciones médicas subyacentes crónicas, constituyen el grupo más vulnerable ante este virus, por lo que es necesario buscar los mecanismos al alcance de la Autoridad para disminuir la exposición al riesgo de este grupo de personas.

Que el Reglamento de Personal, al desarrollar el régimen de vacaciones y licencias en la Sección Segunda, Vacaciones y Licencias, de su Capítulo VIII, Jornadas de Trabajo, Vacaciones, Licencias y Maternidad, establece en el Artículo 150 que, cuando se exceda el límite de setecientos sesenta (760) horas por razón de alguna de las excepciones enumeradas en el artículo 149, la Autoridad pagará cada hora excedente y que el pago se hará en un solo monto antes del cuarto período de pago del nuevo año calendario de vacaciones; y conforme al artículo 152 del mismo reglamento, al terminar la relación laboral con la Autoridad, el empleado tiene derecho a recibir en un solo pago el monto total por vacaciones acumuladas hasta esa fecha.

Que en las actuales condiciones y frente al desconocimiento de la duración de la pandemia, la Administración ha estimado necesario recomendar a la Junta Directiva ofrecer la oportunidad a aquellos empleados que forman parte de los grupos más vulnerables en caso de contagio del COVID-19 que, al no ser elegibles para retirarse acogiéndose al IRV, ni por otro plan de retiro voluntario, puedan acceder a una licencia sin sueldo y la posibilidad de canjear en efectivo horas de vacaciones, sujeto a ciertas condiciones.

Que mediante Acuerdo No. 328 de 26 de julio de 2018 que modificó el Artículo Décimo Séptimo del Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012, la Junta Directiva estableció que en cualquier momento podrá, mediante Acuerdo, suspender, modificar o cancelar el programa del IRV.

Que, en atención a lo anterior, el Administrador presentó a la consideración de la Junta Directiva la propuesta de modificación del ARTÍCULO SEGUNDO del Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012 modificado por el ARTÍCULO PRIMERO del Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019, así como la creación de un párrafo transitorio para las otras disposiciones que procuran preservar la salud de los empleados que se encuentren en los grupos vulnerables ante la pandemia del COVID-19.

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 recomendada.

### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Se modifica el ARTÍCULO SEGUNDO del Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012, modificado por el Acuerdo No. 237 de 26 de julio de 2012, el Acuerdo No. 314 de 27 de julio de 2017, el Acuerdo No. 328 de 26 de julio de 2018, y por el Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019, el cual quedará como sigue:

**“ARTÍCULO SEGUNDO.** Tendrán derecho a recibir el Incentivo por Retiro Voluntario, los empleados y los jefes de las oficinas principales que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Ser empleado permanente con la Autoridad.
2. Tener como mínimo diez (10) años de servicio continuos con la Autoridad. A los empleados permanentes y los jefes de las oficinas principales que estaban contratados por la Autoridad al momento de expedirse el presente Acuerdo que modifica el Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012, se le acreditarán los años de servicio según se define el servicio acreditable en el artículo 62 del Reglamento de Administración de Personal.

En los casos que empleados permanentes o jefes de oficinas principales se acojan o les sea aprobada una licencia o varias licencias que en total sumen un periodo mayor de dos (2) años para ejercer cargos públicos, que no son el resultado de una elección popular, o cargos en el sector privado, solo podrán tener derecho a recibir el Incentivo por Retiro Voluntario (IRV), si al reintegrarse a laborar en la Autoridad, después de acumular un total de licencia mayor de dos (2) años, completan como mínimo diez (10) años de servicio continuos con la Autoridad, contados desde el momento de su reintegro por la licencia.

3. Haber cumplido la edad de retiro establecida por las normas de la Caja de Seguro Social (CSS) para tener derecho a la pensión de vejez anticipada o la pensión de vejez regular (en lo sucesivo edad de retiro).
4. Aceptar la oferta a más tardar treinta (30) días calendario después de haber cumplido con la edad de retiro.
5. Presentar renuncia voluntaria, mediante la entrega del formulario 194 de terminación de la relación laboral debidamente completado y firmado, a más tardar treinta (30) días calendario, anteriores a la fecha en que se hace efectiva la renuncia.

6. Terminar su relación de trabajo como empleado de la Autoridad, a más tardar sesenta (60) días calendario después de haber cumplido con la edad de retiro regular, salvo las excepciones que más adelante se establecen. La elegibilidad para recibir el Incentivo por Retiro Voluntario solo se hace efectiva cuando la fecha de la terminación de la relación de trabajo o cese de labores coincide con la fecha de la renuncia voluntaria indicada en el formulario de terminación de la relación laboral.

El Administrador enviará la oferta correspondiente a todo empleado y jefe de oficina principal que cumpla con el requisito contemplado en el numeral 1, y estén próximos a cumplir con los requisitos contemplados en los numerales 2 y 3 de este artículo y corresponderá al empleado o jefe de oficina principal cumplir con los presupuestos listados como 4, 5 y 6 dentro de los plazos allí indicados para recibir el pago del Incentivo por Retiro Voluntario.

El trámite para la oferta y pago del Incentivo de Retiro Voluntario se suspenderá a un empleado permanente o jefe de oficina principal en el evento de que en cualquier momento, desde antes de que se envíe la oferta, hasta el momento en que el empleado o jefe de oficina principal haya hecho efectiva su renuncia, el Administrador o la oficina que tramita este incentivo reciba:

- De la Oficina del Fiscalizador General un informe o una carta que indique que el empleado o jefe de oficina principal se encuentra bajo investigación por la presunta comisión de una conducta que podría ser sancionada con una medida adversa de destitución, o un informe debidamente sustentado con pruebas identificando al empleado o jefe de oficina principal como responsable de una conducta sancionable mediante medida adversa de destitución; o
- De la Unidad de Medidas Adversas de la Vicepresidencia de Recursos Humanos una comunicación de que se le está tramitando una propuesta de medida adversa de destitución.

Cuando la investigación concluya sin propuesta de destitución, o la propuesta de destitución sea reemplazada por una medida distinta a la destitución, o la destitución es revocada, se podrá continuar con el trámite del incentivo que se había suspendido, si a ese momento el empleado o jefe de oficina principal se mantiene en la planilla de la Autoridad.

En el evento que la decisión en firme sobre la investigación, o la propuesta, o la destitución no resulte en destitución pero al emitirse hayan vencido los plazos establecidos en este artículo, para comunicar la aceptación del Incentivo por Retiro Voluntario y presentar la renuncia y con ello tener derecho a recibir dicho incentivo, se extenderá el plazo por sesenta (60) días calendario para presentar la aceptación del incentivo, presentar su renuncia voluntaria, mediante la entrega del formulario 194 de terminación de la relación laboral debidamente completado y firmado y hacer efectivo su cese de labores, siempre que el empleado aún se mantenga en planilla de la Autoridad.

El empleado o jefe de oficina principal no es elegible para optar por el Incentivo por Retiro Voluntario si la decisión final resulta en una destitución, o si renuncia antes de que se emita la decisión final.”

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Se adiciona un párrafo transitorio al numeral 6 del Artículo Segundo del Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012, modificado por el Acuerdo No. 237 de 26 de julio de 2012, el Acuerdo No. 314

de 27 de julio de 2017, el Acuerdo No. 328 de 26 de julio de 2018, y por el Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019, el cual quedará como sigue:

“**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Mientras la Administración de la Autoridad lo considere necesario, en relación con las medidas que sean indicadas por las autoridades de salud de la República de Panamá mientras dure los efectos de la pandemia por COVID-19, todo empleado permanente, con por lo menos dos (2) años de servicio continuo en la Autoridad, podrá solicitar una licencia sin sueldo por un mínimo de tres (3) meses y hasta un máximo de un (1) año renovable, con el propósito de preservar su salud y/o adoptar medidas de distanciamiento social recomendadas para prevenir el contagio del COVID-19. La solicitud de licencia sin sueldo tiene que ser aprobada por el vicepresidente del área donde el empleado labora en asignación regular. Estos empleados podrán, como una oportunidad única y de excepción, optar por la conversión de horas de vacaciones en efectivo de hasta un máximo de ciento sesenta (160) horas, siempre que mantengan, como mínimo, un total de 80 horas en su balance de vacaciones.

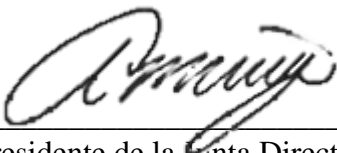
El tiempo de licencia sin sueldo aprobado por circunstancias relacionadas con la pandemia del COVID-19 de que trata este Artículo, no causará una interrupción en los diez (10) años de servicio continuo requeridos para ser elegible al Incentivo por Retiro Voluntario.”

**ARTÍCULO TERCERO:** Este Acuerdo entrará en vigor a partir de su fecha de publicación en el Registro del Canal de Panamá.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintiocho (28) días del mes de mayo del año dos mil veinte (2020).

Aristides Royo Sánchez



Presidente de la Junta Directiva

Rossana Calyosa de Fábrega



Secretaria