

### CONTENIDO

**ACUERDO No. 412**

**(de 28 de febrero de 2023)**

“Por el cual se subroga el Acuerdo No. 135 de 8 de mayo de 2007, modificado por el Acuerdo No. 215 de 7 de octubre de 2010 que estableció un beneficio por retiro laboral a la edad de retiro destinado a los trabajadores de confianza permanentes y los trabajadores permanentes de la Autoridad del Canal de Panamá, cuyas convenciones colectivas contemplan este beneficio por retiro laboral”.....2

**ACUERDO No. 413**

**(de 28 de febrero de 2023)**

“Por el cual se subrogan los Acuerdos No. 231 de 31 de mayo de 2012, No. 237 de 26 de julio de 2012, No. 314 de 27 de julio de 2017, No. 328 de 26 de julio de 2018, No. 346 de 30 de mayo de 2019, No. 364 de 28 de mayo de 2020, No. 370 de 27 de agosto de 2020 y No. 372 de 1 de octubre de 2020, que rigen el 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 un programa para facilitar e incentivar el ahorro para los empleados permanentes y funcionarios de la Autoridad del Canal de Panamá” .....6

**ACUERDO No. 412**  
**(de 28 de febrero de 2023)**

“Por el cual se subroga el Acuerdo No. 135 de 8 de mayo de 2007, modificado por el Acuerdo No. 215 de 7 de octubre de 2010, que estableció un beneficio por retiro laboral a la edad de retiro destinado a los trabajadores de confianza permanentes y los trabajadores permanentes de la Autoridad del Canal de Panamá, cuyas convenciones colectivas contemplan este beneficio por retiro laboral”

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

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 316 de la Constitución Política de la República de Panamá (Constitución Política) establece como función privativa de la Autoridad del Canal de Panamá (la Autoridad), la administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento y modernización del Canal de Panamá y sus actividades conexas, con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, a fin de que funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable.

Que de acuerdo con el artículo 322 de la Constitución Política, la Autoridad está sujeta a un régimen laboral especial.

Que los artículos 319 y 323 de la Constitución Política establecen que el régimen contenido en su Título XIV, solo podrá ser desarrollado por Leyes que establezcan normas generales y que corresponde a la propia Autoridad, a través de su Junta Directiva, reglamentar estas materias.

Que con fundamento en el artículo 323 de la Constitución Política, se aprobó la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá (Ley Orgánica).

Que en ejercicio de la facultad que le confieren el numeral 6 del artículo 319 de la Constitución Política y el literal “a” del numeral 5 del artículo 18 de la Ley Orgánica, la Junta Directiva aprobó, mediante el 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 modificaciones.

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 de acuerdo con el artículo 25, numerales 6 y 14 de la Ley Orgánica, es función y atribución del Administrador elaborar los proyectos de reglamentos para el debido funcionamiento y la adecuada modernización del Canal, así como los proyectos de decisiones, resoluciones y las medidas que estime necesarias para la mejor administración de la Autoridad y proponerlos o someterlos a la consideración y aprobación de la Junta Directiva.

Que el Administrador, de conformidad con la facultad que expresamente le concede el artículo 25 de la Ley Orgánica, presentó a la Junta Directiva un plan de beneficio por retiro laboral (en lo sucesivo el Beneficio por Retiro Laboral o BRL), para los trabajadores de confianza permanentes y los trabajadores permanentes cuyas convenciones colectivas contemplaban el beneficio antes mencionado; y la Junta Directiva lo aprobó mediante el

Acuerdo No. 129 de 25 de enero de 2007, el cual fue subrogado por el Acuerdo No. 135 de 8 de mayo de 2007 y modificado por el Acuerdo No. 215 de 7 de octubre de 2010.

Que informa la Administración que lo anterior surgió producto de las negociaciones colectivas entre la Autoridad y los representantes exclusivos de las unidades negociadoras de los trabajadores No Profesionales, Profesionales, Ingenieros de Máquina, Capitanes y Oficiales de Cubierta y Bomberos, en las que se acordó que la Autoridad establecería un beneficio por retiro laboral con el objeto de estimular a los trabajadores permanentes por ellas cubiertos, a acogerse oportunamente a la pensión de retiro por vejez al llegar a la edad de retiro regular o anticipada establecidas por la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y sus reglamentaciones (Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social).

Que señala la Administración que, para cumplir con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 3 del Reglamento de Personal, que dispone como uno de los pilares del sistema de mérito tratar a los empleados con equidad, y considerando los altos estándares de desempeño y calidad con que despliegan su labor los trabajadores de confianza, consideró apropiado hacer extensivo a estos, en igualdad de condiciones, este beneficio por retiro laboral.

Que explica la Administración que el Beneficio por Retiro Laboral es cónsono con el deber de la Autoridad de establecer herramientas de atracción y retención de talento, que garanticen la sostenibilidad en el crecimiento, funcionamiento y modernización del Canal, así como una sana rotación y renovación de su recurso humano; así como para mantener la competitividad en el mercado laboral e incentivar el retiro voluntario llegada la edad requerida para la pensión de retiro por vejez, promoviendo una mejor calidad de vida para los que se retiran y creando oportunidades para las nuevas generaciones.

Que la Administración considera conveniente adoptar en un solo Acuerdo el texto de los acuerdos que regulan el Beneficio por Retiro Laboral, el cual contendrá todos los artículos que a la fecha se encuentran vigentes y, en adición, aprovechar la oportunidad para realizar unas modificaciones que atienden aspectos relacionados con la aplicación del BRL.

Que indica la Administración que la principal modificación propuesta se concentra fundamentalmente en establecer la suma máxima que en concepto del BRL un trabajador de confianza permanente pueda recibir.

Que el Administrador ha presentado a la consideración de la Junta Directiva la presente propuesta, en virtud de la facultad que expresamente le concede el numeral 14 del artículo 25 de la Ley Orgánica.

Que la Junta Directiva ha examinado la propuesta presentada por el Administrador y la considera conveniente a los intereses de la Autoridad.

#### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Se establece un beneficio por retiro laboral a la edad de retiro regular o anticipada establecida por la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social (en adelante llamado Beneficio por Retiro Laboral o BRL) destinado a los trabajadores de confianza permanentes y los trabajadores permanentes cuyas convenciones colectivas contemplan este beneficio por retiro laboral (en adelante denominados “los empleados amparados por este Acuerdo” o “los empleados”), según se detalla a continuación:

1. Los empleados amparados por este Acuerdo podrán recibir el Beneficio por Retiro Laboral únicamente cuando cesen sus labores en la Autoridad, al cumplir la edad de retiro regular o anticipada, establecidas por la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, aun cuando no hayan completado las cuotas obligatorias que se requieren para obtener la pensión de retiro por vejez.
2. Los empleados que cumplan la edad regular o anticipada de retiro podrán acogerse al Beneficio por Retiro Laboral siempre y cuando se retiren de su empleo con la Autoridad dentro de un plazo que no exceda los sesenta (60) días calendario posteriores a la fecha en que cumplen la edad regular de retiro establecida por la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.
3. Los empleados que sean elegibles a recibir el Beneficio por Retiro Laboral según lo dispuesto en el presente Acuerdo deberán comunicar su decisión de retirarse entregando el formulario 194 de terminación de la relación laboral a la Autoridad con un mínimo de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de su retiro. En ningún caso la fecha de dicho aviso podrá ser posterior de los 30 días en que el empleado cumple la edad regular de retiro.
4. El empleado amparado por este Acuerdo que se retire del empleo según los criterios establecidos para este Beneficio por Retiro Laboral recibirá como mínimo cuatro (4) meses y como máximo un (1) año de salario, que será calculado sobre la base del promedio de los mejores cinco (5) años de salario más las otras remuneraciones recibidas.
5. El monto del Beneficio por Retiro Laboral se calculará utilizando la siguiente fórmula:

$A \times S \times 2.5\%$	
A=	Los años de servicio acreditable de acuerdo con lo establecido en el artículo 62 del Reglamento de Personal.
S=	Promedio de los mejores cinco (5) años de salario de servicio acreditable.
2.5%=	Factor de reconocimiento.

6. En ningún caso el monto a pagarse a los trabajadores de confianza permanentes en concepto del Beneficio por Retiro Laboral a que refiere este Acuerdo podrá superar la suma de trescientos mil balboas con 00/100 (B/.300,000.00).

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Se faculta al Administrador para aprobar solicitudes de prórrogas para acogerse al Beneficio por Retiro Laboral, en los casos que se indican a continuación:

1. Solicitudes de prórrogas no mayores de tres (3) años en casos de los empleados amparados por este Acuerdo que durante dicho periodo completarían las cuotas para optar por la pensión de retiro por vejez con la Caja de Seguro Social.
2. Solicitudes de prórrogas no mayores de seis (6) meses en casos de los empleados permanentes amparados por este Acuerdo que requieran continuar laborando por un periodo no mayor de seis (6) meses para completar las cuotas necesarias para optar por una pensión de retiro por vejez con el monto máximo aplicable.
3. Solicitudes de prórrogas no mayores de noventa (90) días en casos de los empleados amparados por este Acuerdo que dentro de dicho periodo completarían 30, 40, 50 o más años de servicio en el Canal.

4. Solicitudes de prórrogas no mayores de dos (2) años en casos de los empleados amparados por este Acuerdo que, de retirarse dentro del periodo establecido, afectarían la operación de la unidad en la que trabajan o la operación del Canal.

El Administrador podrá solicitar a la Junta Directiva la aprobación de prórrogas por periodos mayores de dos (2) años, en casos excepcionales de los empleados amparados por este Acuerdo, cuyo retiro afectaría la operación en la unidad en la que trabajan, la operación del Canal o la realización de acciones o proyectos de la Autoridad.

Todas las solicitudes de prórrogas a que se refiere este artículo deberán estar debidamente sustentadas. De ser aprobadas, su vigencia se contará a partir de la fecha en que el empleado cumple la edad regular de retiro por vejez establecida por la Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social. Para ser tramitadas, estas solicitudes deben ser presentadas dentro de los plazos establecidos en el presente Acuerdo para comunicar la decisión de retiro.

En el caso de los empleados que presenten solicitudes de prórrogas según lo indicado en los numerales 1 y 2 de este artículo, deberán sustentarlas con documentación de la Caja del Seguro Social.

**ARTÍCULO TERCERO:** Los empleados amparados por este Acuerdo que califiquen para el Beneficio por Retiro Laboral podrán escoger entre este o el Incentivo por Retiro Voluntario. En ningún caso se podrá pagar a un mismo empleado el Beneficio por Retiro Laboral y el Incentivo por Retiro Voluntario.

**ARTÍCULO CUARTO:** No se contratarán personas que se hayan retirado de la Autoridad acogidos al Beneficio por Retiro Laboral, salvo por una necesidad especial de personal con conocimientos y experiencia específicos. La contratación especial antes mencionada solo podrá ser de carácter excepcional, temporal y aprobada por el Administrador, por un periodo que no exceda dos (2) años y tendrá que ser comunicada a la Junta Directiva. Cualquier extensión de la contratación temporal por un periodo mayor a dos años requerirá la aprobación de la Junta Directiva.

**ARTÍCULO QUINTO:** El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables a la administración de este beneficio.

**ARTÍCULO SEXTO:** Señalar que este Acuerdo subroga el Acuerdo No. 135 de 8 de mayo de 2007 y el Acuerdo No. 215 de 7 de octubre de 2010.

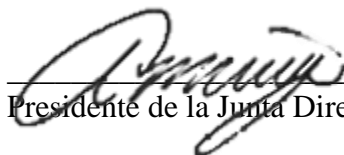
**ARTÍCULO SÉPTIMO:** Este Acuerdo empezará a regir a partir de su publicación en el Registro del Canal de Panamá.

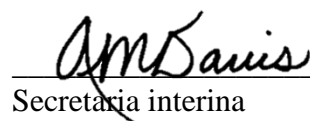
Dado en la ciudad de Panamá a los veintiocho (28) días del mes de febrero del año dos mil veintitrés (2023).

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Aristides Royo Sánchez

Anneth Davis

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

  
\_\_\_\_\_  
Secretaría interina

**ACUERDO No. 413**  
**(de 28 de febrero de 2023)**

“Por el cual se subrogan los Acuerdos No. 231 de 31 de mayo de 2012, No. 237 de 26 de julio de 2012, No. 314 de 27 de julio de 2017, No. 328 de 26 de julio de 2018, No. 346 de 30 de mayo de 2019, No. 364 de 28 de mayo de 2020, No. 370 de 27 de agosto de 2020 y No. 372 de 1 de octubre de 2020, que rigen el 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 un programa para facilitar e incentivar el ahorro para los empleados permanentes y funcionarios de la Autoridad del Canal de Panamá”

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

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 316 de la Constitución Política de la República de Panamá (Constitución Política) establece como función privativa de la Autoridad del Canal de Panamá (la Autoridad), la administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento y modernización del Canal de Panamá y sus actividades conexas, con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, a fin de que funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable.

Que de acuerdo con el artículo 322 de la Constitución Política, la Autoridad está sujeta a un régimen laboral especial.

Que los artículos 319 y 323 de la Constitución Política establecen que el régimen contenido en su Título XIV, solo podrá ser desarrollado por Leyes que establezcan normas generales y que corresponde a la propia Autoridad, a través de su Junta Directiva, reglamentar estas materias.

Que con fundamento en lo dispuesto en el precitado artículo 323 de la Constitución Política, se aprobó la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad (Ley Orgánica).

Que en el ejercicio de la facultad que le confieren el numeral 6 del artículo 319 de la Constitución Política y el literal “a” del numeral 5 del artículo 18 de la Ley Orgánica, la Junta Directiva aprobó, mediante el 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 modificaciones.

Que el artículo 12 de la 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 lo establecido en 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 de acuerdo con el artículo 25, numerales 6 y 14 de la Ley Orgánica, es función y atribución del Administrador elaborar los proyectos de reglamentos para el debido funcionamiento y la adecuada modernización del Canal, así como los proyectos de decisiones, resoluciones y las medidas que estime necesarias para la mejor administración de la Autoridad y proponerlos o someterlos a la consideración y aprobación de la Junta Directiva.

Que en el año 2012, la Autoridad contrató los servicios de firmas consultoras independientes con el objeto de hacer un análisis sobre las mejores prácticas en materia de compensación y planes de retiro en empresas exitosas y, sobre la base de los resultados obtenidos, dichas firmas recomendaron adecuar los programas de la organización para mantener la competitividad en el mercado laboral para atraer y retener el mejor talento, así como para incentivar el retiro voluntario llegada la edad requerida, promoviendo una mejor calidad de vida para los que se retiran y creando oportunidades para las nuevas generaciones.

Que la Administración, en consideración a las antes mencionadas recomendaciones, propuso a la Junta Directiva el establecimiento de un Programa de Incentivo por Retiro Voluntario a la edad requerida para la pensión de retiro por vejez (IRV) para los empleados permanentes y jefes de oficinas principales; y un Programa para facilitar e incentivar el ahorro (Programa de Ahorro). Se estableció que los empleados permanentes que califiquen para recibir el IRV, podrán escoger entre este o el Beneficio por Retiro Laboral (BRL) a la edad requerida para la pensión de retiro por vejez, si este les aplica.

Que la Administración indicó que el IRV era cónsono con el deber de la Autoridad de establecer herramientas de atracción y retención de talento, que garanticen la sostenibilidad en el crecimiento, funcionamiento y modernización del Canal, así como mantener una sana rotación y renovación de su recurso humano conforme las recomendaciones indicadas.

Que la Administración propuso incentivar el ahorro por parte de los empleados permanentes y funcionarios, permitiendo que utilicen anualmente un límite de 120 horas de vacaciones acumuladas, destinando estas o una parte de estas a alguno de los fondos de ahorro constituidos conforme a la Ley 10 de 16 de abril 1993 y la otra para la conversión en efectivo, a razón de una hora en efectivo por cada hora que sea depositada en uno o más fondos de ahorro.

Que ambas propuestas incluyeron la aclaración de que tanto el programa del IRV como el Programa de Ahorro, no constituyen derechos adquiridos y que dichos programas pueden ser suspendidos, modificados o cancelados por Acuerdo de la Junta Directiva.

Que la Junta Directiva, en virtud de lo anterior, aprobó la creación del programa del IRV y el Programa de Ahorro mediante el Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012.

Que el precitado Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012 fue 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, el Acuerdo No. 346 de 30 de mayo de 2019, el Acuerdo No. 364 de 28 de mayo de 2020, el Acuerdo No. 370 de 27 de agosto de 2020 y el Acuerdo No. 372 de 1 de octubre de 2020.

Que indica la Administración que, tomando en consideración las modificaciones emitidas, considera conveniente unificar y adoptar en un solo texto todos los Acuerdos relativos al IRV y al Programa de Ahorro, emitiendo un solo Acuerdo que constituirá el texto único que contendrá todos los artículos que a la fecha se encuentran vigentes y en adición, aprovechar la oportunidad para realizar algunas modificaciones que atienden aspectos relacionados con la aplicación de estos.

Que con relación al IRV, la Administración señala que la modificación principal propuesta consiste en adicionar que en caso de que un empleado que cumpla con los requisitos para acogerse al IRV y haya manifestado su intención de aceptarlo, fallezca dentro del periodo de elegibilidad para recibirlo, el importe correspondiente al IRV calculado a la fecha del fallecimiento, será pagado a sus beneficiarios cuando se cumplan con los requisitos para ello.

Que con relación al Programa de Ahorro, la Administración indica que la principal modificación propuesta se concentra fundamentalmente en adicionar las situaciones en que la Administración no procesará solicitudes de conversión de horas de vacaciones en efectivo.

Que el Administrador ha presentado a la consideración de la Junta Directiva la presente propuesta, en virtud de la facultad que expresamente le concede el numeral 14 del artículo 25 de la Ley Orgánica.

Que la Junta Directiva ha examinado la propuesta presentada por el Administrador y la considera conveniente a los intereses de la Autoridad.

#### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Establecer los programas que a continuación se indican, sujetos a lo dispuesto en el presente Acuerdo:

1. Programa de incentivo por retiro laboral voluntario a la edad requerida para la pensión de retiro por vejez (en lo sucesivo el Incentivo por Retiro Voluntario, IRV o incentivo) para empleados permanentes y jefes de las oficinas principales, según se definen en el Reglamento de Administración de Personal (en lo sucesivo el Reglamento de Personal).
2. Programa de utilización de horas de vacaciones acumuladas (en lo sucesivo el Programa de Ahorro) para ser destinadas a fondos de ahorro para jubilaciones y pensiones constituidos conforme a la Ley 10 de 16 de abril de 1993, “Por la cual se establecen incentivos para la formación de fondos para jubilados, pensionados, pensiones y otros beneficios” u otra ley que a futuro establezca que sus aportes sean deducibles del impuesto sobre la renta, por una parte; y por la otra, para ser convertidas en efectivo, en beneficio de empleados permanentes y funcionarios de la Autoridad, según se definen en el Reglamento de Personal.

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

1. Ser empleado permanente o jefe de una oficina principal de la Autoridad.
2. Tener como mínimo diez (10) años de servicio continuos con la Autoridad. A los empleados permanentes o a los jefes de las oficinas principales que al 30 de julio de 2018 estaban en la planilla de la Autoridad, se le acreditarán los años de servicio, según se define el servicio acreditable en el artículo 62 del Reglamento 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 sean resultado de una elección popular, o cargos en el sector privado, solo podrán tener derecho a recibir el Incentivo por Retiro Voluntario, 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 para tener derecho a la pensión de retiro por vejez anticipada o regular (en lo sucesivo edad de retiro).
4. Aceptar la oferta de IRV a más tardar treinta (30) días calendario después de haber cumplido 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 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 coincide con la fecha de la renuncia voluntaria indicada en el formulario 194 de terminación de la relación laboral.

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

En caso de que el empleado permanente o jefe de la oficina principal a quien se le haya enviado la oferta correspondiente de conformidad con el presente Acuerdo: (i) haya manifestado su intención de acogerse al Incentivo por Retiro Voluntario, mediante la presentación del formulario 194 de terminación de la relación laboral; (ii) haya dejado constancia de los beneficiarios conforme a los procedimientos establecidos en la Autoridad; (iii) y fallezca antes de recibir el Incentivo y dentro del rango de edad que las normas de la Caja de Seguro Social exigen como mínima para optar por la pensión de retiro por vejez anticipada o en fecha distinta a la indicada en el formulario 194 de terminación de la relación laboral, el importe correspondiente calculado a la fecha del fallecimiento será pagado a sus beneficiarios.

**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 la 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 de la COVID-19. La solicitud de licencia sin sueldo tiene que ser aprobada por el vicepresidente del área donde el empleado permanente labora en asignación regular. Estos empleados permanentes 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 ochenta (80) horas en su balance de vacaciones.

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

**ARTÍCULO TERCERO:** El trámite para la oferta y pago del Incentivo por 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 de Incentivo por Retiro Voluntario y 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:

1. De la Oficina del Fiscalizador General, una comunicación que indique que el empleado permanente 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 la copia de un informe que haya emitido vinculando al empleado permanente o jefe de oficina principal como posible responsable de conductas que podrían ser sancionables con medida adversa de destitución; o
2. Del Equipo de Relaciones Laborales de la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la Vicepresidencia de Capital Humano, una comunicación de que se le está tramitando una propuesta de medida adversa de destitución al empleado permanente o jefe de oficina principal.

La Oficina del Fiscalizador General dará aviso a la oficina que tramita este incentivo cuando la investigación o auditoría obtenga elementos que vinculen al empleado o jefe de oficinas con la supuesta comisión de una conducta que podría ser sancionada con una medida adversa de destitución o, en el caso del Equipo de Relaciones Laborales o de los Centros de Servicios de Capital Humano, cuando se inicie la tramitación de una propuesta de medida adversa de destitución, en relación a todos aquellos empleados o jefes de oficinas principales que hayan recibido la oferta de IRV y aquellos próximos a su fecha efectiva de retiro.

Cuando el proceso disciplinario 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 continuará con el trámite del incentivo que se había suspendido, si a ese momento el empleado permanente o jefe de oficina principal se mantiene en la planilla de la Autoridad.

En el evento que el proceso disciplinario no resulte en destitución, pero que, al emitirse la decisión dentro del proceso disciplinario, hayan vencido los plazos establecidos en el **ARTÍCULO SEGUNDO** de este Acuerdo, el mismo se extenderá por sesenta (60) días calendario, contados a partir de la notificación al empleado permanente o jefe de oficina principal de la decisión antes mencionada. Durante este plazo, el empleado permanente o jefe de oficina principal deberá comunicar la aceptación del Incentivo por Retiro Voluntario, presentar su renuncia mediante la entrega del formulario 194 de terminación de la relación laboral y hacer efectivo su cese de labores.

El empleado permanente o el jefe de oficina principal no será elegible para optar por el Incentivo por Retiro Voluntario, si el proceso disciplinario resulta en una destitución o si renuncia antes de que este proceso culmine.

**ARTÍCULO CUARTO:** El periodo de elegibilidad para aceptar y acogerse al Incentivo por Retiro Voluntario para los empleados permanentes o jefes de las oficinas principales que cumplan con los requisitos establecidos en el **ARTÍCULO SEGUNDO** es desde el momento en que estos cumplan con la edad que las normas de la Caja de Seguro Social exigen como mínima para optar por la pensión por vejez anticipada y hasta que venza el plazo

de sesenta (60) días calendario después de haber cumplido la edad de retiro regular. El IRV será pagadero luego de que hayan presentado su renuncia voluntaria y hayan cesado efectivamente sus labores en la Autoridad.

**ARTÍCULO QUINTO:** El monto a pagarse en concepto de Incentivo por Retiro Voluntario, se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula, siempre y cuando los años de servicio continuo estén entre diez (10) y veinticinco (25) años:

$$S \times [1/3 + A/15]$$

Donde **A** es igual al número de años de servicio continuo y **S** es el salario promedio anual de los cinco (5) mejores años de ingresos del servicio continuo. El cálculo de los cinco (5) mejores años (**S**) se hará utilizando el salario básico a partir del año 2000, o la fecha de la última contratación posterior al año 2000, según corresponda, más las remuneraciones adicionales, definidas en la Sección Segunda del Capítulo VII del Reglamento de Personal, excluyendo los reembolsos a gastos que tratan los artículos 117 y 118 de dicho Reglamento. También se incluirán en la base del cálculo los premios y reconocimientos, el bono por productividad, los ingresos por trabajo por tarea asignada y otras remuneraciones aprobadas mediante memorandos de decisión o pactados en convenciones colectivas y memorandos de entendimientos, que estén directamente relacionados al desempeño del puesto de trabajo, según detalle determinado por la Administración de la Autoridad.

A los empleados permanentes y a los jefes de oficinas principales, que estaban contratados por la Autoridad antes del 30 de julio de 2018, el cálculo de los cinco (5) mejores años de ingresos se calculará dentro de los años de servicio acreditables a partir del año 2000. Esta disposición se usará también para la determinación de los cinco (5) mejores años de ingresos a los que se refiere el **ARTÍCULO SEXTO** de este Acuerdo.

**ARTÍCULO SEXTO:** El monto mínimo a pagar en concepto de Incentivo por Retiro Voluntario cuando el empleado permanente o jefe de oficina principal haya cumplido no menos de diez (10) años de trabajo continuo con la Autoridad es el equivalente de una (1) vez el promedio de los mejores cinco (5) años de ingresos a partir del año 2000 o la fecha de la última contratación posterior al año 2000, según corresponda.

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** A los empleados permanentes o jefes de las oficinas principales con más de veinticinco (25) años de servicio continuo, se les reconocerá un monto adicional, por cada año de servicio continuo por encima de los veinticinco (25) años continuos, equivalente al dos por ciento (2%) del promedio calculado de acuerdo con los **ARTÍCULOS CUARTO, QUINTO y SEXTO** anteriores, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años de servicio continuos.

**ARTÍCULO OCTAVO:** En el caso de los empleados permanentes o jefes de las oficinas principales que se acojan a la oferta del Incentivo por Retiro Voluntario al llegar a la edad que las normas de la Caja de Seguro Social exigen como mínima para optar por la pensión de retiro por vejez anticipada, se les aplicará un factor de reducción al monto que resulte de la aplicación de los **ARTÍCULOS QUINTO, SEXTO y SÉPTIMO** de este Acuerdo. El factor de reducción será igual al que se establece en las normas de la Caja de Seguro Social para el cálculo de la pensión de vejez por retiro anticipado.

**ARTÍCULO NOVENO:** Para aquellos empleados o exempleados y jefes de las oficinas principales, que sean contratados luego de la entrada en vigencia de este Acuerdo, los años de servicio continuo y los cinco (5) mejores años de ingresos dentro del servicio continuo, a los que se refiere el **ARTÍCULO QUINTO**, se contarán a partir de la fecha de la última contratación. A las contrataciones que ocurran con posterioridad al 30 de julio de 2018, en ningún caso se les podrá acreditar tiempo de servicio previo a la fecha de la última contratación.

**ARTÍCULO DÉCIMO:** En ningún caso el monto a pagarse a empleados permanentes y a los jefes de las oficinas principales, en concepto del Incentivo por Retiro Voluntario a que refiere este Acuerdo, podrá superar la suma de trescientos mil balboas con 00/100 (B/.300,000.00).

**ARTÍCULO DECIMOPRIMERO:** Los empleados permanentes que califiquen para el Incentivo por Retiro Voluntario, podrán escoger entre este o el Beneficio por Retiro Laboral (en lo sucesivo BRL), si les aplica. En ningún caso se podrá pagar a un mismo empleado el IRV y el BRL.

**ARTÍCULO DECIMOSEGUNDO:** Se faculta al Administrador para la aprobación de prórrogas no mayores de dos (2) años para ofrecer el Incentivo por Retiro Voluntario, en casos de empleados permanentes y jefes de las oficinas principales, que califican para optar por este incentivo pero que, de retirarse dentro del periodo establecido en este Acuerdo, afectarían la operación de la unidad en la que trabajan, la operación del Canal o la realización de acciones o proyectos de la Autoridad.

Cuando se trate de casos excepcionales que requieran prórrogas o extensiones de prórrogas superiores a los dos (2) años, el Administrador someterá estos casos a la aprobación de la Junta Directiva.

Las prórrogas a que se refiere este artículo deberán estar debidamente sustentadas y su vigencia se contará a partir de la fecha en que el empleado permanente y el jefe de la oficina principal cumple la edad regular para acceder a la pensión de retiro por vejez o a partir de la fecha de vencimiento de la última prórroga aprobada. La prórroga deberá aprobarse antes de que concluya el término de sesenta (60) días después de cumplida la edad de retiro o de que venza la última prórroga aprobada.

En caso de que el empleado permanente o jefe de la oficina principal a quien se le haya prorrogado el plazo para acogerse al Incentivo por Retiro Voluntario fallezca antes de recibir el Incentivo, el importe correspondiente calculado a la fecha del fallecimiento será pagado a sus beneficiarios conforme a los procedimientos establecidos en la Autoridad.

**ARTÍCULO DECIMOTERCERO:** No se contratará personas que se hayan retirado de la Autoridad acogiéndose al IRV o al BRL, salvo por una necesidad especial de personal con conocimientos y experiencia específicos. La contratación especial antes mencionada solo podrá ser de carácter excepcional, temporal y aprobada por el Administrador, por un periodo que no exceda dos (2) años y tendrá que ser comunicada a la Junta Directiva. Cualquier extensión de la contratación temporal por un periodo mayor a dos (2) años requerirá la aprobación de la Junta Directiva.

**ARTÍCULO DECIMOCUARTO:** El Programa de Ahorro consiste en permitir a los empleados permanentes y funcionarios (según la definición de funcionarios en el numeral 23 del artículo 9 del Reglamento de Personal) que tengan más de ciento sesenta (160) horas de vacaciones acumuladas, solicitar el uso anual de hasta un máximo de ciento veinte (120) horas de vacaciones que excedan de las ciento sesenta (160) horas previamente indicadas, de la forma siguiente: podrá solicitar la conversión de una hora en efectivo, por cada hora que deposite mediante descuento directo del salario, en uno o más fondos de ahorro constituidos conforme a la Ley 10 de 16 de abril de 1993, "Por la cual se establecen incentivos para la formación de fondos para jubilados, pensionados, pensiones y otros beneficios" (en lo sucesivo Fondo o Fondos).

Lo dispuesto en este artículo queda sujeto a lo siguiente:

1. El cálculo de las horas de vacaciones se hará sobre el salario básico del puesto que ocupa el empleado permanente o el funcionario al cierre del periodo de pago en que se lleva a cabo el desembolso correspondiente, más las remuneraciones adicionales fijas, a saber: bono por disponibilidad de prácticos y prácticos supervisores y la compensación anual a que se refieren los artículos 112 y 112-A del Reglamento de Personal.
2. Para que proceda la solicitud del pago en efectivo de las horas de vacaciones que excedan de ciento sesenta (160) horas de vacaciones acumuladas, se requiere que el empleado permanente o funcionario haya solicitado la transferencia de un número igual o mayor de horas de sus vacaciones acumuladas a uno o más Fondos y al efecto, estas hayan sido transferidas directamente por la Autoridad a dicho Fondo o Fondos.
3. Si el empleado permanente o funcionario decide aportar al Fondo o Fondos más de sesenta (60) horas, solo podrá solicitar cambiar en efectivo las horas que resulten de la diferencia entre el máximo de ciento veinte (120) horas a que se refiere este artículo y las horas aportadas al Fondo o Fondos. En ningún caso podrán convertirse en efectivo más de sesenta (60) horas.
4. La transferencia que conforme a este procedimiento se haga a un Fondo o Fondos se hará en el mes de diciembre de cada año, al igual que la conversión en efectivo de las horas de vacaciones a ser pagadas.

Al empleado permanente o funcionario que al momento de ser pagada la conversión de horas de vacaciones en efectivo haya recibido una propuesta de medida adversa de destitución por la comisión de una falta que haya causado pérdidas económicas a la Autoridad, no se le procesará la solicitud de conversión de horas. Si la decisión final no resulta en la destitución del empleado permanente o funcionario, el Equipo de Relaciones Laborales le notificará a la Sección de Planillas de la Autoridad para que proceda con el pago de las horas de vacaciones en exceso de 760 que haya perdido el empleado permanente o funcionario al cierre del año calendario de vacaciones, por no haberlas podido convertir en efectivo.

**ARTÍCULO DECIMOQUINTO:** El pago en efectivo de las horas de vacaciones a que refiere el artículo anterior, y las transferencias al Fondo o Fondos, no se tomarán en consideración al realizar el cálculo de los montos a pagarse en concepto del Incentivo por Retiro Voluntario o del pago en reconocimiento a los aportes y méritos a que se refiere este Acuerdo.

**ARTÍCULO DECIMOSEXTO:** El Administrador establecerá las guías y procedimientos aplicables para la ejecución de los programas y pagos contenidos en este Acuerdo, incluyendo la determinación del detalle de las remuneraciones que serán consideradas para el cálculo del promedio de los cinco (5) mejores años de ingresos dentro del servicio continuo según corresponda a que refiere el **ARTÍCULO QUINTO**, para la transferencia de horas de vacaciones y para el pago de la conversión de horas de vacaciones en efectivo a que se refiere el **ARTÍCULO DECIMOQUINTO**.

**ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO:** A los funcionarios de libre nombramiento y remoción por parte de la Junta Directiva, en reconocimiento a su trayectoria, aportes y méritos, se les podrá reconocer un pago a la terminación de la relación laboral, equivalente al Incentivo por Retiro Voluntario.

**ARTÍCULO DECIMOCTAVO:** Los programas que se establecen por virtud del presente Acuerdo no constituyen derechos adquiridos de los empleados permanentes, jefes de oficinas principales o funcionarios de la

Autoridad. Por lo tanto, la Junta Directiva en cualquier momento podrá, mediante Acuerdo, suspender, modificar o cancelar dichos programas.

No constituye modificación ni suspensión del programa de Incentivo por Retiro Voluntario, las suspensiones o pérdidas de elegibilidad que se apliquen a un empleado permanente o jefe de las oficinas principales de manera individual, durante el trámite de dicho incentivo, en función de lo dispuesto en el **ARTÍCULO TERCERO** de este Acuerdo.

**ARTÍCULO DECIMONOVENO:** Señalar que este Acuerdo subroga los Acuerdos No. 231 de 31 de mayo de 2012, No. 237 de 26 de julio de 2012, No. 314 de 27 de julio de 2017, No. 328 de 26 de julio de 2018, No. 346 de 30 de mayo de 2019, No. 364 de 28 de mayo de 2020, No. 370 de 27 de agosto de 2020 y No. 372 de 1 de octubre de 2020.

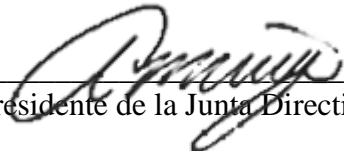
**ARTÍCULO VIGÉSIMO:** Este Acuerdo empezará a regir a partir de su publicación en el Registro del Canal de Panamá.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintiocho (28) días del mes de febrero del año dos mil veintitrés (2023).

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Aristides Royo Sánchez

Anneth Davis

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

  
\_\_\_\_\_  
Secretaria interina