

ACUERDO No. 433
(de 22 de agosto de 2024)

“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 cual 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 el artículo 18 de la Ley Orgánica establece como función de su Junta Directiva, aprobar los reglamentos necesarios o convenientes para el debido funcionamiento y modernización del Canal, incluyendo el que fijará, entre otros asuntos, los criterios y procedimientos de selección y promoción, así como las escalas salariales y de beneficios económicos de los funcionarios, trabajadores de confianza y trabajadores.

Que la Junta Directiva, en virtud de lo anterior y mediante el Acuerdo No. 21 del 15 de julio de 1999, aprobó el Reglamento de Administración de Personal (Reglamento de Personal), así como ha aprobado sus modificaciones.

Que conforme con lo establecido en el artículo 25 de la Ley Orgánica, corresponde al Administrador elaborar proyectos de reglamentos o sus modificaciones y someterlos a la consideración y aprobación de la Junta Directiva.

Que la Administración ha estimado necesario efectuar modificaciones al Reglamento de Administración de Personal, en el mejor interés de la Autoridad para el funcionamiento eficiente, seguro, continuo y rentable del Canal, a efectos de introducir mecanismos que enriquezcan las condiciones del régimen laboral especial de la Autoridad, en favor de los empleados inhabilitados como resultado de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo que estén inscritos en el Programa de Colocación Especial (PCE).

Que, en virtud de lo anterior, la Administración indica que el proyecto de modificación es conveniente y apropiado para establecer, en favor de los empleados inhabilitados inscritos en el PCE, los siguientes beneficios:

- Conceder licencia con sueldo, una vez agotado su saldo de horas de vacaciones a los empleados inhabilitados debido a un accidente en el trabajo.
- Incorporar que los empleados inscritos en el PCE, a quienes se les nomine para participar en un curso para desarrollar o mejorar destrezas, se realice en estatus de pago.

gms

- Otorgar una indemnización de dos (2) años de salario básico, cuando no se logre acomodar al empleado en un puesto al finalizar la relación laboral.

Que la Administración ha considerado incorporar, para los empleados temporales inhabilitados por accidente de trabajo, una indemnización similar a la establecida en el artículo 50-K de este Reglamento y establecer que la Junta Médica Examinadora es la autoridad competente para declarar dicha inhabilidad.

Que, además de las modificaciones antes mencionadas, la Administración propone realizar cambios para facilitar la aplicación de la norma, entre estos:

- Eliminación de referencias a normas ajenas a la Autoridad en la retención de salario de empleados inhabilitados por una discapacidad.
- Aclaración de la norma que establece los criterios para perder la retención de salario, en el caso de empleados inhabilitados por discapacidad que han sido reubicados desde el PCE.

Que el Administrador ha presentado a la consideración de la Junta Directiva este proyecto de Acuerdo que modifica los artículos 50-E, 50-G, 50-H, 50-J, 50-K y 131 del Reglamento de Administración de Personal, a fin de incorporar las modificaciones antes mencionadas.

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 50-E del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual leerá así:

“Artículo 50-E. El Programa de Colocación Especial tiene por objeto colocar, en un empleo productivo, al empleado permanente que es declarado inhabilitado por la Junta Médica Examinadora como consecuencia de un accidente de trabajo, enfermedad o discapacidad, cuando no se le pueda mantener en su puesto regular aún con medidas de adaptación.

El período de permanencia en este programa será de seis (6) meses, prorrogable hasta por seis (6) meses adicionales, en los casos que no se encuentre un puesto en el cual colocarlo. El empleado podrá ser reubicado en otro puesto, siempre que cumpla con los requisitos mínimos de calificación del nuevo puesto y su condición le permita desempeñarse de manera segura y eficiente. Los esfuerzos de colocación en este programa no suponen la creación de puestos.



En cualquier momento mientras se encuentre inscrito en el Programa de Colocación Especial, el empleado podrá optar por terminar la relación laboral mediante renuncia y acogerse a la indemnización correspondiente indicada en esta sección del Reglamento. Si durante su permanencia en el Programa de Colocación Especial, el empleado recibe un ofrecimiento para acogerse a uno de los incentivos por retiro laboral vigentes, este podrá optar por acogerse a la indemnización o al incentivo de retiro de su elección bajo las condiciones de dicho incentivo. En ningún caso podrá recibir ambas compensaciones.”

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar el artículo 50-G del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual leerá así:

“**Artículo 50-G.** El empleado inhabilitado por causa de discapacidad será referido al Programa de Colocación Especial para procurar su reubicación, con retención de salario básico. El monto de la retención del salario básico será el que mantenía el empleado al momento de su reubicación.

El empleado perderá su derecho a retener salario, si se cumple con alguno de los criterios establecidos en el artículo 133 de este Reglamento.

Solo en aquellos casos en que el grado de discapacidad diagnosticada sea de tal magnitud que haga imposible la permanencia, readaptación o reubicación, el empleado quedará sujeto a la cobertura por invalidez que corresponda de acuerdo con el Régimen de Seguridad Social.”

ARTÍCULO TERCERO: Modificar el Artículo 50-H del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual leerá así:

“**Artículo 50-H.** De ser posible, durante el período que el empleado está en el Programa de Colocación Especial, se le mantendrá en su puesto permanente, asignándole trabajo liviano o aplicando medidas de adaptación. Si por motivos relacionados con el desempeño seguro de las funciones o debido a la imposibilidad de aplicar medidas de adaptación o de asignarle trabajo liviano, no se puede mantener en su puesto al empleado inhabilitado por causa de enfermedad, se le podrá aprobar vacaciones o colocar en licencia sin sueldo. En igual situación, el empleado inhabilitado debido a una discapacidad o a un accidente de trabajo será colocado en licencia con sueldo durante este período.

Durante el período de vacaciones o de licencia con o sin sueldo, la Autoridad le podrá ofrecer al empleado inhabilitado la oportunidad de participar en cursos de capacitación existentes, que le permitan desarrollar o mejorar destrezas y conocimientos para facilitar su inserción en el mercado laboral, en caso de no resultar los esfuerzos de colocación en un puesto de la Autoridad. Al empleado que se encuentre de vacaciones o



en licencia sin sueldo y se le nomine para participar en estos cursos, las horas dedicadas al adiestramiento se le registrarán como horas de capacitación en su puesto regular para efectos de pago. Esta capacitación no contempla el pago de remuneraciones adicionales de horas extraordinarias, días feriados o domingos que puedan surgir durante el periodo del adiestramiento.”

ARTÍCULO CUARTO: Modificar el artículo 50-J del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual leerá así:

“**Artículo 50-J.** Se dará por terminada la relación de trabajo de un empleado inhabilitado por enfermedad o por accidente de trabajo cuando no sea posible su reubicación por medio del Programa de Colocación Especial.

También se dará por terminada la relación de trabajo cuando el empleado inhabilitado por enfermedad o por accidente de trabajo que está inscrito en el Programa de Colocación Especial, decline la oferta de un puesto que se encuentre en el área geográfica de su puesto permanente, de grado o salario equivalente y con la misma jornada de trabajo.

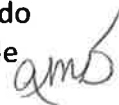
Al terminar la relación de trabajo se le pagará al empleado una indemnización de dos (2) años de salario básico de su puesto permanente. La indemnización no podrá exceder los B/.300,000 (trescientos mil balboas).

El empleado inhabilitado por enfermedad o por accidente de trabajo que opte por renunciar de su empleo con la Autoridad previo al ingreso en el Programa de Colocación Especial y hasta la fecha en que cumpla un (1) año de haber sido reubicado en otro puesto, recibirá la indemnización establecida en el párrafo anterior.

El empleado temporal que resulte inhabilitado por razón de un accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia de su empleo con la Autoridad y que sea declarado inhabilitado permanentemente para realizar las funciones del puesto por la Junta Médica Examinadora, recibirá una indemnización al terminar la relación de trabajo. Esta indemnización consistirá en un 33% del salario básico que devengó durante el período de contratación temporal en el cual ocurrió el accidente, o del salario básico que hubiese devengado durante el tiempo que le restaba trabajar bajo dicha contratación, lo que resulte de mayor beneficio para el empleado. En ningún caso esta indemnización podrá exceder el monto de dos (2) años de salario básico.”

ARTÍCULO QUINTO: Modificar el artículo 50-K del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual leerá así:

“**Artículo 50-K.** Se dará por terminada la relación de trabajo de un empleado inhabilitado por razón de una discapacidad cuando al concluir el período de



permanencia en el Programa de Colocación Especial hubiese resultado imposible su reubicación o readaptación dada la magnitud de su discapacidad. Al terminar la relación de trabajo se le pagará al empleado una indemnización de dos (2) años de salario básico de su puesto permanente.

El empleado inhabilitado debido a una condición de discapacidad que opte por renunciar de su empleo con la Autoridad previo al ingreso en el Programa de Colocación Especial y hasta la fecha en que cumpla un (1) año de haber sido reubicado en otro puesto, recibirá la indemnización establecida en el párrafo anterior.

El empleado temporal que resulte discapacitado por razón de un accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia de su empleo con la Autoridad y que sea declarado inhabilitado permanentemente para realizar las funciones del puesto por la Junta Médica Examinadora, recibirá una indemnización al terminar la relación de trabajo. Esta indemnización consistirá en un 33% del salario básico que devengó durante el período de contratación temporal en el cual ocurrió el accidente, o del salario básico que hubiese devengado durante el tiempo que le restaba trabajar bajo dicha contratación, lo que resulte de mayor beneficio para el empleado. En ningún caso esta indemnización podrá exceder el monto de dos (2) años de salario básico.”

ARTÍCULO SEXTO: Modificar el artículo 131 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual leerá así:

“**Artículo 131.** El empleado tiene derecho a retener su salario básico cuando:

1. Como resultado de una reducción de personal es colocado en un puesto cuya escala salarial no incluye un salario igual o mayor al que tenía.
2. Es afectado por una reclasificación y no es elegible para retener su grado.
3. Es afectado por una reducción de salarios en una escala salarial.
4. Ocupa un puesto con escala de salario especial y es colocado en otro puesto que no tenga escala de salario especial o en otro con escala de salario especial menor.
5. Es asignado a otro puesto con una escala salarial diferente.
6. Es ubicado en otro puesto debido a una condición de discapacidad diagnosticada de conformidad con lo señalado en el presente reglamento. En este caso, el monto de la retención del salario básico será el que mantenía el empleado al momento de su reubicación.”

Acuerdo No. 433
De 22 de agosto de 2024

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

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintidós (22) días del mes de agosto del año dos mil veinticuatro (2024).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Jose Ramón Icaza C.

Anneth Davis



Presidente de la Junta Directiva



Secretaria de la Junta Directiva