ACUERDO No. 463
(de 26 de octubre de 2026)

"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 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 (Ley Orgánica), por la que se organiza la Autoridad del Canal de Panamá (la Autoridad), establece que 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, así como ha aprobado sus modificaciones.

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

Que, de conformidad con el artículo 85 de la Ley Orgánica, la Autoridad garantizará los programas de evaluación de desempeño, con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal.

Que la Junta Directiva aprobó, mediante la Resolución No. ACP-JD-RM 25-1567 de 22 de mayo de 2025, el Plan Estratégico 2025-2035 de la Autoridad (Plan Estratégico 2025-2035), el cual contiene una hoja de ruta, que busca maximizar el potencial de la ruta, de conformidad con 12 bloques estratégicos y 38 iniciativas estratégicas.

Que la Administración señala que contrató una consultoría especializada para rediseñar el Sistema de Gestión del Desempeño, con el propósito principal de evolucionar el modelo actual, principalmente evaluativo, hacia un sistema estratégico, trazable y alineado con los resultados institucionales. La consultoría estuvo orientada a desarrollar un sistema que permitiera conectar el desempeño de los líderes con el Plan Estratégico 2025-2035, los resultados críticos de cada área y las responsabilidades propias de cada rol.

Que, en atención a dicho propósito, la Administración indica que la consultoría recomendó un nuevo sistema de evaluación que contempla:

- el establecimiento de una estructura basada en objetivos institucionales, objetivos de ejecución estratégica y objetivos funcionales, acompañados de indicadores claros, medibles y sustentados en fórmula, fuente, meta y responsable del dato.
- incorporar mecanismos para medir la efectividad del sistema, incluyendo el cumplimiento con los hitos del proceso, la calidad de los objetivos definidos, la consistencia de las evaluaciones, la distribución de calificaciones y la adecuada documentación de excepciones.

Que, con fundamento en dichas recomendaciones, la Administración propone modificar el Reglamento de Administración de Personal para incorporar un mecanismo de revisión periódica de las escalas salariales de las categorías gerencial y ejecutiva, a fin de facilitar la evaluación y actualización de su competitividad externa y consistencia con las necesidades organizacionales de la Autoridad, así como ajustar la normativa relacionada con la evaluación de desempeño de los empleados de dicha categoría y aquellas vinculadas a sus avances de escalón.

Que la Administradora, en atención de lo anterior, ha presentado a la consideración de la Junta Directiva este proyecto de Acuerdo que crea los artículos 63-A, 64-A, 65-A, y modifica los artículos 92-A, 95, 96 y 98 del Reglamento de Administración de Personal, para contribuir al robustecimiento del sistema de evaluación de desempeño de la Autoridad.

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

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Se crea el artículo 63-A del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

> **"Artículo 63-A.** A aquellos empleados que ocupen puestos gerenciales se les acreditarán años de servicio adicionales por desempeño basado en el promedio de las tres (3) evaluaciones anuales más recientes de los últimos cuatro (4) años de servicio. Este promedio se calculará sumando los años de servicio que proporcione cada una de estas evaluaciones, divididos entre tres (3).
>
> Se acreditarán ocho (8) años por cada evaluación con resultado de "Excede" y cinco (5) años por cada evaluación con resultado de "Cumple".
>
> **Parágrafo único**. De darse un proceso de reducción de personal durante el período de transición al nuevo sistema de evaluación de desempeño para empleados de la categoría gerencial, las evaluaciones efectuadas bajo el sistema anterior se valorarán, únicamente para efectos del cálculo del tiempo de servicio acreditable por desempeño, conforme a las reglas de acreditación de años de servicio adicionales establecidas en el artículo 63 de este Reglamento."

ARTÍCULO SEGUNDO: Se crea el artículo 64-A del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

> "**Artículo 64-A.** En los procesos de reducción de personal en que resulte aplicable el registro de retención a empleados de la categoría gerencial, el tiempo de servicio acreditable de dichos empleados incluirá el tiempo adicional por desempeño que corresponda, conforme a las reglas previstas en el artículo 63-A de este Reglamento."

ARTÍCULO TERCERO: Se crea el artículo 65-A del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

> "**Artículo 65-A**. En los procesos de reducción de personal en que resulte aplicable el registro de retención a empleados de la categoría gerencial, el empleado de dicha categoría cuya última evaluación anual de desempeño tenga como resultado "No cumple" no podrá retroceder y desplazar a otro empleado de la categoría gerencial evaluado como "cumple" o "excede"."

ARTÍCULO CUARTO: Se modifica el artículo 92-A del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

> "**Artículo 92-A.** El Administrador establecerá las guías y procedimientos generales aplicables para la inclusión del personal en la categoría gerencial y profesional experto. Las inclusiones a estas categorías deberán estar debidamente documentadas y se le informarán a la junta directiva cuando ocurran.
>
> El Administrador establecerá un mecanismo de revisión periódica de las escalas salariales de las categorías ejecutiva, gerencial y profesional experto cada dos (2) años. Este mecanismo de revisión podrá considerar elementos tales como estudios comparativos de mercado, tendencias en la industria y las condiciones económicas vigentes, asegurando que las remuneraciones se mantengan competitivas para la retención y atracción del recurso humano requerido para el funcionamiento eficiente del canal, acorde con la complejidad de las funciones y responsabilidades de cada cargo. Sus resultados servirán de fundamento para las propuestas que el Administrador someta a la Junta Directiva, según corresponda."

ARTÍCULO QUINTO: Se modifica el artículo 95 del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

> **"Artículo 95**. El empleado avanzará al siguiente escalón después de cumplir el período de espera requerido, siempre que la evaluación de desempeño más reciente demuestre un desempeño sobresaliente, superior o completamente satisfactorio.
>
> El avance de escalón que esta disposición establece para el empleado temporal no afecta ni cambia de forma alguna el carácter temporal de su contratación, por lo que su nombramiento en la Autoridad podrá ser terminado al vencimiento de su contratación o en cualquier momento previo a este."

ARTÍCULO SEXTO: Se modifica el artículo 96 del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

"Artículo 96. Toda persona contratada por primera vez en la Autoridad, de manera temporal o permanente, será colocada en un nivel o programa de desarrollo laboral por un período de un (1) año, luego del cual avanzará al primer escalón del grado correspondiente, siempre que la evaluación de desempeño más reciente demuestre un desempeño sobresaliente, superior o completamente satisfactorio.

Una vez cumplido el año en el nivel de desarrollo, los empleados de tiempo completo o parcial avanzarán al siguiente escalón, siempre que su última evaluación anual demuestre un desempeño sobresaliente, superior o completamente satisfactorio y se cumplan los períodos de espera que se indican a continuación:

1. Para los empleados no-manuales:
   a. A los escalones 2, 3 y 4: 52 semanas en cada escalón.
   b. A los escalones 5, 6 y 7: 104 semanas en cada escalón.
   c. A los escalones 8, 9 y 10: 156 semanas en cada escalón.

2. Para los empleados manuales y manuales en categorías especiales:
   a. Al escalón 2: 26 semanas en el escalón 1.
   b. Al escalón 3: 78 semanas en el escalón 2.
   c. A los escalones 4 y 5: 104 semanas en cada escalón.

3. Para la categoría especial de aprendices, los avances de escalón dependerán de la evaluación que reciban en cada una de las etapas del programa de aprendices.

4. Para la categoría especial de prácticos del canal:
   a. Al grado 3: un mínimo de 34 semanas en el grado 2.
   b. Al grado 4: un mínimo de 54 semanas en el grado 3.
   c. A los escalones 2 y 3 del grado 4: 26 semanas en cada escalón.
   d. A los escalones 4 al 8 del grado 4: 52 semanas en cada escalón.
   e. A los escalones 9 y 10 del grado 4: 104 semanas en cada escalón.
   f. Al escalón 11 del grado 4: 104 semanas en el escalón 10 o 208 semanas en el escalón 9.
      Los avances a los escalones 9 al 11 dependerán de las necesidades operativas.

5. Para la categoría especial de bomberos:
   a. A los escalones 2 al 4: 52 semanas en cada escalón.
   b. A los escalones 5 y 6: 104 semanas en cada escalón.
   c. A los escalones 7 al 9: 156 semanas en cada escalón.

6. Para la categoría de profesionales expertos:
   a. A los escalones 2 al 18: 52 semanas en cada escalón.
   b. A los escalones 19 al 24: 104 semanas en cada escalón.

Párrafo Transitorio: Los empleados de la categoría gerencial que hayan obtenido una evaluación anual de desempeño de "excelente" o "superior" correspondiente al período de evaluación 2026 mantendrán el derecho al avance de escalón que les hubiese correspondido conforme a las disposiciones vigentes al momento de efectuarse dicha evaluación. Para estos efectos, se requerirá haber completado cincuenta y dos (52) semanas de servicio en los escalones 2 al 18, y ciento cuatro (104) semanas de servicio en los escalones 19 al 24. Dicho avance de escalón se hará efectivo durante el año 2027."

ARTÍCULO SÉPTIMO: Se modifica el artículo 98 del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

> **"Artículo 98**. A los empleados permanentes en las categorías profesionales expertos y no-manual, se les podrá avanzar un escalón dentro de su grado por desempeño excelente, cuando obtengan una evaluación anual de "sobresaliente" o excede, de conformidad al puesto que ocupa.
>
> Solamente se podrán otorgar dos (2) avances de escalón dentro de una misma categoría salarial y grado."

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

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintiséis (26) días del mes de octubre del año dos mil veintiséis (2026).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Jose Ramón Icaza C.
Presidente de la Junta Directiva

Anneth M. Davis
Secretaria de la Junta Directiva