ACUERDO No. 461
(de 26 de octubre de 2026)

"Por el cual se subroga el Acuerdo No. 413 del 28 de febrero de 2023, que rige el incentivo por retiro voluntario y un programa para facilitar e incentivar el ahorro para los empleados permanentes y funcionarios de la Autoridad del Canal de Panamá y se aprueba una oferta única y especial a los empleados que exceden la edad de retiro institucional"

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 medio de la cual se organiza la Autoridad (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 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 la Junta Directiva, mediante el Acuerdo No. 413 de 28 de febrero de 2023, subrogó el Acuerdo No. 231 de 31 de mayo de 2012 y sus modificaciones, relativos al Incentivo por Retiro Voluntario (IRV) y al Programa de Ahorro, consolidando y adoptando en un solo texto todas las disposiciones vigentes a esa fecha, el cual se convirtió en el texto único que reúne la normativa aplicable.

Que la Administración indica que en el año 2025 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 de retiro institucional requerida, promoviendo una mejor calidad de vida para los que se retiran y crear oportunidades para las nuevas generaciones.

Que la Administración propone, en atención a las recomendaciones presentadas por esas firmas consultoras, actualizar el Programa de Incentivo por Retiro Voluntario (IRV), con el objetivo de fortalecer los procesos de planificación de la fuerza laboral, sucesión, transferencia de conocimiento y renovación generacional, asegurando la continuidad operativa de la organización.

Que la Administración señala que las modificaciones propuestas incluyen:

- El establecimiento de la edad regular de retiro institucional para las mujeres en sesenta (60) años.
- Un ajuste a los criterios de cálculo del incentivo, incluyendo la estructura de salarios por antigüedad y el reconocimiento máximo aplicable, estableciendo un esquema que contempla hasta dos punto cuatro (2.4) salarios según los años de servicio, y redefiniendo el monto tope del beneficio como el mayor valor entre cuatrocientos mil balboas (B/.400,000) o el equivalente a cero punto ocho (0.8) salarios, manteniendo como referencia la edad regular de retiro institucional.
- La incorporación de la opción de retiro aplazado hasta por cinco (5) años posteriores a la edad regular de retiro institucional. La oferta del IRV se mantendrá al 100% durante los primeros tres (3) años posteriores al vencimiento. A partir del cuarto año se aplicará una reducción del tres por ciento (3%) sobre el IRV, y, en el quinto año, una reducción del seis por ciento (6%).

Que la Administración propone la posibilidad de ofrecer, por una sola vez, una oferta única y especial a los empleados permanentes y jefes de las oficinas principales a quienes, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hayan declinado o renunciado voluntariamente a ofertas de retiro previamente otorgadas por la Autoridad, siempre que cumplan con los requisitos de elegibilidad establecidos en el presente Acuerdo.

Que la Administración también propone mantener el programa que incentiva 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 la Administradora 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 la Administradora y la considera conveniente a los intereses de la Autoridad, por lo que estima apropiada la recomendación de la subrogación del Acuerdo No. 413 de 28 de febrero de 2023 relativo al Incentivo por Retiro Voluntario y al Programa de Ahorro en los términos indicados.

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO: El presente Acuerdo rige los programas y la oferta única que a continuación se indican, sujetos a lo dispuesto en el presente Acuerdo:

1. Se establece el Programa de incentivo por retiro laboral voluntario a la edad regular de retiro institucional (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. Se establece el 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.

3. Se aprueba una oferta única y especial a los empleados permanentes y jefes de las oficinas principales a quienes, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hayan declinado o renunciado voluntariamente a ofertas de retiro previamente otorgadas por la Autoridad.

CAPÍTULO II
INCENTIVO POR RETIRO VOLUNTARIO

ARTÍCULO SEGUNDO: El IRV constituye un beneficio excepcional y de carácter único, mediante el cual la Autoridad reconoce institucionalmente los años de servicio, la contribución profesional y la dedicación del personal, al tiempo que promueve una transición generacional voluntaria, planificada y sostenible.

El IRV solo podrá ser ofrecido y otorgado a los empleados que hayan alcanzado la edad de retiro institucional, dentro de los plazos, modalidades y condiciones establecidos en el presente Acuerdo.

En atención a su naturaleza excepcional, el IRV solo podrá otorgarse una vez por empleado, y una vez otorgado, se extingue de manera definitiva cualquier expectativa o derecho futuro a acceder nuevamente a este beneficio, independientemente de eventuales recontrataciones posteriores u otras circunstancias administrativas.

ARTÍCULO TERCERO: 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 acreditable con la Autoridad y haber acumulado, como mínimo, tres (3) años de servicio continuos inmediatamente antes de cumplir la edad regular de retiro institucional. Para efectos de este Acuerdo, se entiende por servicio acreditable todo el tiempo laborado en la Autoridad.

   Los empleados que se acojan a una o más licencias que en total sumen un periodo mayor de cinco (5) años, solo tendrán derecho a recibir el Incentivo por Retiro Voluntario si cumplen con el requisito mínimo de diez (10) años de servicio acreditable con la Autoridad y, adicionalmente, al reintegrarse a laborar en la Autoridad, completan como mínimo tres (3) años de servicio continuos antes de cumplir la edad regular de retiro institucional.
3. Haber cumplido con la(s) edad(es) de retiro institucional establecida(s) a través de este Acuerdo, de conformidad con la modalidad de IRV correspondiente.

Para efectos exclusivos del IRV, se establece como edad regular de retiro institucional los sesenta (60) años para las mujeres y los sesenta y dos (62) años para los hombres, sin que ello constituya una edad de retiro obligatoria. La edad anticipada de retiro institucional será desde los cincuenta y ocho años (58) para las mujeres y los sesenta (60) años para los hombres.

Dichas edades de retiro institucional se utilizarán como punto de referencia para la aplicación de las distintas modalidades del IRV previstas en este Acuerdo, incluyendo el retiro anticipado, el retiro regular a la edad de retiro institucional y el retiro aplazado, conforme a los plazos, condiciones y requisitos establecidos para este incentivo.

4. Aceptar la oferta de IRV durante el periodo de retiro anticipado o a más tardar treinta (30) días calendario antes de cumplir la edad regular de retiro institucional. Además, debe confirmar la modalidad de retiro aplicable, sea retiro anticipado, el retiro regular o el retiro aplazado.

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, dentro del plazo que corresponda, de acuerdo con la modalidad de retiro aplicable conforme al presente Acuerdo, salvo las excepciones que más adelante se establecen. La elegibilidad para recibir el IRV 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 empleado permanente o jefe de oficina principal que decida retirarse al alcanzar la edad regular de retiro institucional deberá terminar su relación de trabajo con la Autoridad a más tardar sesenta (60) días calendario después de haber cumplido dicha edad.

La Administradora 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 requisitos 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 fallecimiento del empleado permanente o jefe de la oficina principal antes de recibir el IRV, el importe que le hubiere correspondido, calculado a la fecha de su fallecimiento, será pagado a sus beneficiarios, siempre que: (i) se le hubiera enviado la oferta correspondiente de conformidad con el presente Acuerdo; (ii) hubiera manifestado su intención de acogerse al IRV mediante la presentación del formulario 194 de terminación de la relación laboral; (iii) hubiera

dejado constancia de sus beneficiarios conforme a los procedimientos establecidos en la Autoridad; y (iv) hubiera cumplido, como mínimo, la edad de retiro anticipado aplicable al momento de su fallecimiento.

ARTÍCULO CUARTO: El trámite para la oferta y pago del IRV 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 IRV y hasta el momento en que el empleado o jefe de oficina principal haya hecho efectiva su renuncia, la Administradora 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 en que el proceso disciplinario no resulte en destitución, pero que, al emitirse la decisión dentro del proceso disciplinario, haya excedido su edad regular de retiro institucional establecida en el **ARTÍCULO TERCERO** de este Acuerdo, se concederá al empleado permanente o jefe de oficina principal un plazo adicional de sesenta (60) días calendario, contados a partir de la notificación de dicha decisión, para ejercer las opciones que le correspondan conforme a las disposiciones del presente Acuerdo. Durante este plazo, el empleado permanente o jefe de oficina principal deberá comunicar su decisión respecto al IRV, conforme a las modalidades y condiciones establecidas en este Acuerdo, presentar su renuncia mediante la entrega del

formulario 194 (Terminación de la Relación Laboral) y hacer efectivo su cese de labores en la fecha indicada. Si el empleado permanece laborando después del plazo de los sesenta (60) días calendario, contados a partir de la notificación de dicha decisión, iniciará el período de aplazamiento hasta un máximo de 5 años y se aplicará el factor de reducción previsto en el **ARTÍCULO DÉCIMO.**

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

ARTÍCULO QUINTO: El periodo de elegibilidad para aceptar y acogerse al IRV para los empleados permanentes o jefes de las oficinas principales que cumplan con los requisitos establecidos en el **ARTÍCULO TERCERO** de este Acuerdo, iniciará a partir del momento en que estos cumplan con la edad de retiro institucional anticipada. Dicho período se extenderá conforme a las modalidades, plazos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo, incluyendo, cuando aplique, la modalidad de retiro aplazado. La modalidad de retiro aplazado aplica exclusivamente a empleados que, una vez cumplida la edad regular de retiro institucional, opten voluntariamente por aplazar su retiro efectivo, de conformidad con las condiciones, plazos y demás disposiciones establecidas en el **ARTÍCULO DÉCIMO** de este Acuerdo.

El IRV será pagadero luego de que hayan presentado su renuncia voluntaria y hayan cesado efectivamente sus labores en la Autoridad.

ARTÍCULO SEXTO: 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 acreditable estén entre diez (10) y veinticinco (25) años:

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

Donde **A** es igual al número de años de servicio acreditable y **S** es el salario promedio anual de los cinco (5) mejores años de ingresos del servicio acreditable. 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.

ARTÍCULO SÉPTIMO: 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 acreditable 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 OCTAVO: A los empleados permanentes o jefes de las oficinas principales con más de veinticinco (25) años de servicio acreditable, en adicional se les reconocerá por cada año de servicio acreditable por encima de los veinticinco (25) años acreditable, un monto equivalente al dos por ciento (2%) de dos veces el promedio de los mejores cinco (5) años de ingresos calculado de acuerdo con los **ARTÍCULOS SEXTO** y **SÉPTIMO** anteriores, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años de servicio acreditable.

ARTÍCULO NOVENO: En el caso de los empleados permanentes o jefes de las oficinas principales que se acojan a la oferta del IRV al llegar a la edad anticipada de retiro institucional o antes de cumplir la edad regular de retiro institucional, se les aplicará un factor de reducción al monto que resulte de la aplicación de los **ARTÍCULOS SEXTO, SÉPTIMO** y **OCTAVO** 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 DÉCIMO: Los empleados permanentes o jefes de las oficinas principales que cumplan con los requisitos establecidos en el **ARTÍCULO TERCERO** de este Acuerdo y que opten por no retirarse al cumplir la edad regular de retiro institucional, podrán acogerse al IRV bajo la modalidad de retiro aplazado.

El retiro aplazado podrá ejercerse por un período máximo de hasta cinco (5) años, contados a partir del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional.

Para estos efectos el primer año de aplazamiento comprenderá el período transcurrido desde el día posterior al cumplimiento de la edad regular de retiro institucional y hasta el día anterior al primer aniversario de dicha fecha. Los años de aplazamiento subsiguientes se determinarán conforme a cada aniversario del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional. Cualquier fracción de año de aplazamiento se considerará como un año completo para efectos de determinar el porcentaje aplicable. En consecuencia, el monto del IRV corresponderá al:

1. Cien por ciento (100%), cuando el retiro se haga efectivo desde el día posterior al cumplimiento de la edad regular de retiro institucional y hasta el día anterior al primer aniversario del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional;

2. Cien por ciento (100%), cuando el retiro se haga efectivo desde el primer aniversario y hasta el día anterior al segundo aniversario del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional;

3. Cien por ciento (100%), cuando el retiro se haga efectivo desde el segundo aniversario y hasta el día anterior al tercer aniversario del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional;

4. Noventa y siete por ciento (97%), cuando el retiro se haga efectivo desde el tercer aniversario y hasta el día anterior al cuarto aniversario del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional; y

5. Noventa y cuatro por ciento (94%), cuando el retiro se haga efectivo desde el cuarto aniversario y hasta el quinto aniversario del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional.

En consecuencia, el factor de reducción aplicable al monto del IRV determinado de conformidad con los **ARTÍCULOS SEXTO, SÉPTIMO** y **OCTAVO** de este Acuerdo no se le aplicará reducción alguna durante los primeros tres (3) años de aplazamiento. A partir del cuarto año de aplazamiento, se aplicará un factor de reducción de tres puntos porcentuales (3%) por cada año adicional de aplazamiento. Por consiguiente, el factor de reducción aplicable corresponderá al tres por ciento (3%) durante el cuarto año de aplazamiento y al seis por ciento (6%) durante el quinto año de aplazamiento.

El factor de reducción por retiro aplazado previsto en este artículo aplicará únicamente cuando el empleado permanezca laborando después de la edad regular de retiro institucional sin contar con una prórroga vigente aprobada conforme al **ARTÍCULO DECIMOTERCERO** de este Acuerdo.

ARTÍCULO DECIMOPRIMERO: En ningún caso el monto a pagarse a empleados permanentes y a los jefes de las oficinas principales, en concepto del IRV a que refiere este Acuerdo, podrá exceder el mayor de los siguientes valores:

1. La suma de cuatrocientos mil balboas (B/.400,000).

2. El equivalente a cero punto ocho (0.8) veces el salario promedio anual utilizado para el cálculo del IRV, determinado conforme a lo dispuesto en los **ARTÍCULOS QUINTO, SEXTO** y **SÉPTIMO** de este Acuerdo.

El tope máximo se aplicará una vez efectuados, de ser el caso, los factores de reducción correspondientes según la modalidad de retiro aplicable.

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

ARTÍCULO DECIMOTERCERO: Se faculta a la Administradora la aprobación de prórrogas no mayores de dos (2) años para ofrecer el IRV, 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.

Se faculta al Fiscalizador General y a la Directora Ejecutiva y Secretaria de la Junta Directiva aprobar, en consulta con la Junta Directiva, las prórrogas no mayores de dos (2) años para ofrecer el IRV respecto de los empleados bajo su supervisión, sujeto a las condiciones descritas en el párrafo anterior.

Cuando se trate de casos excepcionales que requieran prórrogas o extensiones de prórrogas superiores a los dos (2) años, la Administradora someterá estos casos a la aprobación de la Junta Directiva. En el caso de empleados de la Oficina del Fiscalizador General y de la Secretaría de la Junta Directiva estas solicitudes serán sometidas a la Junta Directiva por el Fiscalizador General y Directora Ejecutiva y Secretaria de la Junta Directiva y, respectivamente, sujeto a idénticas condiciones.

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 o el jefe de la oficina principal cumple la edad regular de retiro institucional para acceder al IRV o a partir de la fecha de vencimiento de la última prórroga aprobada.

La prórroga deberá aprobarse antes de que concluya el tercer año de aplazamiento después de cumplida la edad de retiro institucional o de que venza la última prórroga aprobada.

Mientras se mantenga vigente una prórroga aprobada conforme a este artículo, el IRV que corresponda al empleado no estará sujeto al factor de reducción por retiro aplazado establecido en el **ARTÍCULO DÉCIMO** de este Acuerdo, siempre que el empleado haga efectiva su renuncia dentro de la vigencia de la prórroga o de sus extensiones de prórrogas debidamente aprobadas. Si el empleado permanece laborando una vez vencida la prórroga o la última extensión de prórroga debidamente aprobada, podrá acogerse al retiro aplazado por un período máximo de dos (2) años. Para estos efectos, al monto del IRV se le aplicará una reducción del tres por ciento (3%) durante el primer año de aplazamiento y una reducción del seis por ciento (6%) durante el segundo año de aplazamiento.

Para estos efectos el primer año de aplazamiento comprenderá el período transcurrido desde el día siguiente al vencimiento de la prórroga o de su última extensión aprobada y hasta el día anterior al siguiente aniversario del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional. Los años de aplazamiento subsiguientes se determinarán conforme a cada aniversario del cumplimiento de la edad regular de retiro institucional.

En caso de que un empleado permanente o jefe de oficina principal fallezca durante la vigencia de la prórroga o de la última extensión aprobada para acogerse al IRV, el importe correspondiente, calculado a la fecha de su fallecimiento, será pagado a sus beneficiarios

conforme a los procedimientos establecidos por la Autoridad, siempre que: (i) haya manifestado su intención de acogerse al IRV mediante la presentación del formulario 194 de terminación de la relación laboral; y (ii) haya dejado constancia de sus beneficiarios conforme a los procedimientos establecidos por la Autoridad.

ARTÍCULO DECIMOCUARTO: No se contratará personas que se hayan retirado de la Autoridad acogiéndose al IRV, 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 la Administradora, el Fiscalizador General y la Directora Ejecutiva y Secretaria de la Junta Directiva, respecto a los empleados bajo su supervisión, por un periodo que no exceda dos (2) años y tendrá que ser comunicada a la Junta Directiva. En todos estos casos, la Administración tramitará las contrataciones.

Cualquier extensión de la contratación temporal por un periodo mayor a dos (2) años requerirá la aprobación de la Junta Directiva, a solicitud de la Administradora, del Fiscalizador General o de la Directora Ejecutiva y Secretaria de la Junta Directiva, según corresponda, dependiendo de quién ejerza la supervisión del trabajador contratado bajo esta condición.

CAPÍTULO III
OFERTA ÚNICA Y ESPECIAL

ARTÍCULO DECIMOQUINTO: A los empleados permanentes y jefes de las oficinas principales a quienes, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hayan declinado o renunciado voluntariamente a acogerse a los beneficios de retiro ofrecidos por la Autoridad, se les podrá ofrecer, por una sola vez, una oferta única especial.

La oferta única especial consistirá en el pago de un monto equivalente al cien por ciento (100%) del monto de la última oferta de retiro que fue declinada, calculado con base en la edad regular de retiro institucional que le era aplicable al empleado al momento en que alcanzó dicha edad, y que en ningún caso podrá exceder el monto máximo de trescientos mil balboas (B/.300,000).

Para acogerse a esta oferta única especial, el empleado deberá aceptar la oferta y presentar su renuncia voluntaria mediante el formulario 194 (Terminación de la Relación Laboral), con al menos treinta (30) días calendario de anticipación a la fecha efectiva de cese. El cese efectivo de labores deberá producirse dentro del período de sesenta (60) días calendario contados a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo. Vencido dicho plazo, la oferta caducará y no se concederán ofertas adicionales bajo este concepto.

En caso de que el empleado permanente o jefe de la oficina principal que: (i) haya manifestado su intención de acogerse a esta oferta única especial, 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) fallezca antes de recibir el

beneficio, el importe correspondiente a la oferta única especial será pagado a sus beneficiarios conforme a los procedimientos establecidos en la Autoridad.

En ningún caso esta oferta dará lugar al pago simultáneo del IRV y el BRL ni constituirá un derecho adquirido.

ARTÍCULO DECIMOSEXTO: El trámite para la oferta única especial se suspenderá en el evento de que, en cualquier momento, desde antes de que se envíe la oferta única especial y hasta el momento en que el empleado o jefe de oficina principal haya hecho efectiva su renuncia, la Administradora 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 esta oferta única especial 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 única especial 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 de la oferta única especial que se había suspendido, si a ese momento el empleado permanente o jefe de oficina principal se mantiene en la planilla de la Autoridad.

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

CAPÍTULO IV
PROGRAMA DE AHORRO

ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO: 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 Vicepresidencia de Finanzas 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 DECIMOCTAVO: 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 IRV o del pago en reconocimiento a los aportes y méritos a que se refiere este Acuerdo.

CAPÍTULO V
DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO DECIMONOVENO: La Administradora 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 acreditable según corresponda a que refiere el **ARTÍCULO SEXTO**, 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 DECIMOCTAVO.**

ARTÍCULO VIGÉSIMO: A los funcionarios nombrados por 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 IRV.

ARTÍCULO VIGESIMOPRIMERO: 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 IRV, 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 CUARTO** de este Acuerdo.

ARTÍCULO VIGESIMOSEGUNDO: Señalar que este Acuerdo subroga en todas sus partes el Acuerdo No. 413 de 28 de febrero de 2023.

ARTÍCULO VIGESIMOTERCERO: Señalar que este Acuerdo empezará a regir a partir del 1 de enero de 2027.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Las ofertas de IRV notificadas a los empleados permanentes o jefes de oficinas principales hasta el 31 de diciembre de 2026, continuarán rigiéndose, hasta su

aceptación, vencimiento, caducidad o rechazo, por las disposiciones del Acuerdo No. 413 de 28 de febrero de 2023.

No obstante, los empleados permanentes o jefes de oficinas principales que hayan recibido dicha oferta hasta el 31 de diciembre de 2026 y cumplan la edad de retiro institucional anticipada entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2027, podrán optar, por escrito y por una sola vez, entre acogerse a las disposiciones vigentes del Acuerdo No. 413 o a las del presente Acuerdo, dentro del plazo que determine la Autoridad.

ARTÍCULO VIGESIMOCUARTO: Ordenar que el presente Acuerdo sea publicado en el Registro del Canal de Panamá.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Juan Ramón Icaza C.
Presidente de la Junta Directiva

Anneth Davis
Secretaria de la Junta Directiva