

ACUERDO No. 125
(del 22 de diciembre de 2006)

“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 4 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, dispone que a la Autoridad del Canal de Panamá le corresponde privativamente 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 el numeral 10 del artículo 18 de la Ley 19 de 1997 establece que corresponde a la Junta Directiva la facultad de adoptar las políticas administrativas que promuevan y aseguren la competitividad, la rentabilidad del Canal y el desarrollo de su recurso humano.

Que el numeral 5 a. del artículo 18 de la Ley 19 de 1997, establece que es facultad de la Junta Directiva aprobar, conforme a la autoridad que le conceden las normas generales pertinentes establecidas en dicha Ley, los reglamentos necesarios o convenientes para el debido funcionamiento y modernización del Canal, incluyendo el reglamento que contiene las escalas salariales y el sistema de clasificación de puestos, así como las sanciones, medidas y procedimientos disciplinarios.

Que el numeral 2 del artículo 85 de la Ley 19 de 1997 establece que, con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del Canal, la Autoridad garantizará la clasificación de puestos así como las remuneraciones determinadas por tablas salariales, de acuerdo con la clasificación.

Que el artículo 90 de la Ley 19 de 1997 establece que las sanciones se clasificarán en acciones disciplinarias y medidas adversas, y que los reglamentos establecerán una lista de faltas y sanciones, un periodo de caducidad de las faltas, así como sanciones mínimas y máximas por cada falta cometida.

Que el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá establece en su artículo 91 que al Administrador le corresponde fijar y ajustar los salarios y demás emolumentos, de conformidad con la Ley Orgánica y dicho reglamento.

Que el artículo 92 del dicho Reglamento de Administración de Personal establece las categorías salariales, así como los niveles, grados y escalones dentro de cada grado, a los cuales se les

fijarán los salarios, mientras que el artículo 94 establece que al contratar se pagará el salario mínimo correspondiente al puesto salvo en las excepciones expresamente señaladas en la norma.

Que se ha estimado necesario establecer un programa de desarrollo laboral por un periodo de un año, para toda persona contratada por primera vez de forma temporal o permanente, con excepción de los prácticos del Canal y ayudantes estudiantiles, a fin de brindarles una adecuada inducción y desarrollo laboral, en el cual la persona será contratada a un nivel de remuneración salarial del 85% del salario básico del primer escalón del grado correspondiente a la categoría salarial en que se encuentre.

Que también se estima conveniente que aquellos trabajadores temporales contratados por un término mayor de un (1) año para proyectos o asignaciones que tengan establecida una duración mayor de un (1) año, puedan avanzar de escalón luego de cumplido el año de inducción y desarrollo laboral.

Que por otra parte, se ha analizado y estimado necesario establecer períodos reducidos de notificación de las medidas adversas a los empleados que cometan faltas administrativas que a la vez estén tipificadas como delitos sancionables con pena privativa de la libertad por la ley penal.

Que de acuerdo con la facultad que el numeral 6 del artículo 25 de la Ley Orgánica le atribuye al Administrador, éste ha presentado para la consideración y aprobación de la Junta Directiva, el proyecto de modificación al Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá a fin de incorporar las modificaciones pertinentes a lo anotado.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Se modifica el artículo 92 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá para adicionar un escalón en cada grado de cada una de las categorías salariales, con excepción de la categoría especial de los prácticos y la categoría especial miscelánea de asistente estudiantil, así:

“**Artículo 92.** Los salarios se fijarán en base a las siguientes categorías salariales:

1. La categoría de funcionarios o ejecutivos que consta de cinco (5) niveles:
 - a. Nivel I, aplicable al Administrador, fijado por la Junta Directiva.
 - b. Nivel II, aplicable al Subadministrador, fijado por la Junta Directiva.
 - c. Nivel III, aplicable al jefe de finanzas y al jefe de operaciones marítimas.
 - d. Niveles IV y V, aplicables a otros funcionarios.
2. La categoría no-manual, con no más de quince (15) grados consecutivos y cada grado de once (11) escalones.
3. Las categorías manuales de:

- a. Líderes y no supervisores, con no más de quince (15) grados consecutivos y cada grado de seis (6) escalones.
 - b. Supervisores, con no más de diecinueve (19) grados consecutivos y cada grado de seis (6) escalones.
 - c. Planificadores de producción, que consta de once (11) grados consecutivos y cada grado de seis (6) escalones.
 - d. Supervisores para la planificación de producción, que consta de nueve (9) grados consecutivos y cada grado de seis (6) escalones.
4. Las categorías manuales especiales de:
- a. Equipo flotante, que consta de doce (12) grados: 5 y 7 al 17. Cada grado tiene seis (6) escalones. En el caso de los prácticos en adiestramiento clasificados en esta categoría, cada grado tiene cinco (5) escalones.
 - b. Ingenieros de máquina, que consta de seis grados: 7, 11 y 14 al 17. Cada grado tiene seis (6) escalones.
 - c. Generación de energía, que consta de seis (6) grados: 5 y 7 al 12. Cada grado tiene seis (6) escalones.
 - d. Aprendices, que consta de dos (2) grados: 9 y 10. El grado 9 tiene cuatro (4) escalones y el grado 10 tiene cinco (5) escalones.
5. Las categorías especiales de:
- a. Prácticos del Canal, que consta de seis (6) grados: 2 al 7. Cada grado tiene un (1) solo escalón, a excepción del grado 4 que tiene ocho (8) escalones.
 - b. Bomberos, que consta de dos (2) grados y cada grado tiene diez (10) escalones.
6. La categoría especial miscelánea:
- a. Asistente estudiantil, que tiene un (1) solo escalón.
 - b. Trabajos por tarea asignada, que tiene un (1) solo escalón.”

ARTÍCULO SEGUNDO: Para permitir el avance de escalón de los empleados temporales contratados por un término mayor de un (1) año para proyectos o asignaciones que tengan establecida una duración mayor de un (1) año, se modifica el artículo 95 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, así:

“**Artículo 95.** El empleado permanente así como el empleado temporal que es contratado por un término mayor de un (1) año para proyectos o asignaciones que tengan establecida una duración mayor de un (1) año, avanzará al siguiente escalón después de cumplir el período de espera requerido, siempre que la evaluación de desempeño mas 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 en 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 TERCERO: Se modifica el artículo 96 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá para establecer el nivel o programa de desarrollo laboral en el cual se colocará a todo empleado temporal o permanente contratado por primera vez en la Autoridad y establecer los períodos de espera para los avances de escalón correspondientes, 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 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 permanentes de tiempo completo o parcial, así como los empleados temporales contratados por un término mayor de un (1) año para proyectos o asignaciones que tengan establecida una duración mayor de un (1) año, avanzarán al siguiente escalón, de acuerdo con 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 los 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 escalones dependerán de la evaluación que reciban en cada una de las respectivas 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.
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. c. A los escalones 7 al 9: 156 semanas en cada escalón.”

ARTICULO CUARTO. Para establecer los términos reducidos de notificación de las medidas adversas en faltas tipificadas como delitos por la ley, se modifica el artículo 166 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, así:

“Artículo 166. El empleado a quien se quiera aplicar una medida adversa tiene derecho a:

1. Ser notificado por escrito de la medida adversa propuesta, por lo menos treinta (30) días calendario antes de ser efectiva la medida.
2. Dentro de los primeros diez (10) días del periodo de notificación, examinar las pruebas que sustentan la medida propuesta y responder en forma verbal o escrita, o ambas, a los cargos y presentar declaraciones juradas u otras pruebas al director de recursos humanos.
3. Ser notificado por escrito de la decisión con anticipación a la fecha efectiva de la medida.
4. Apelar la decisión ante el administrador dentro de veinte (20) días calendario a partir de la fecha efectiva de la medida.
5. Si un empleado comete una falta administrativa que también está tipificada en la Ley Penal como un delito sancionable con pena privativa de la libertad, al aplicar la medida de disciplina correspondiente recibirá una notificación escrita con diez (10) días calendario antes de la fecha efectiva de la medida, dentro de cuyo periodo dispondrá de siete (7) días calendario para responder. Cuando las circunstancias exijan acción inmediata, al trabajador se le podrá retirar inmediatamente del trabajo aunque continuará devengando su salario hasta la fecha en que se aplique la sanción.”

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

Dado en la ciudad de Panamá a los veintidós días del mes de diciembre del dos mil seis.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Ricaurte Vásquez M.

Diógenes De La Rosa A.

Presidente de la Junta Directiva

Secretario