

ACUERDO No. 162
(de 20 de mayo de 2008)

“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 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, la Autoridad del Canal de Panamá está sujeta a un régimen laboral especial.

Que en ejercicio de la facultad que le confieren el numeral 6 del artículo 319 de la Constitución Política de la República y el literal a del numeral 5 del artículo 18 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, la Junta Directiva aprobó, mediante Acuerdo No. 21 del 15 de julio de 1999, el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

Que el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá no contempla normas laborales específicas sobre la maternidad, por lo que se considera necesario incorporarle normas que regulen esta materia.

Que conforme a lo estipulado en el artículo 25 de la Ley 19 antes mencionada, corresponde al Administrador elaborar proyectos de reglamentos o sus modificaciones y someterlos a la consideración y aprobación de la Junta Directiva.

Que en atención de lo anterior, el Administrador de la Autoridad ha presentado a la consideración de la Junta Directiva este proyecto de acuerdo que incorpora normas sobre maternidad al Reglamento de Administración de Personal.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Se modifica el título del Capítulo VIII del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“CAPÍTULO VIII
Jornadas de Trabajo, Vacaciones, Licencias y Maternidad”

ARTÍCULO SEGUNDO: Se adiciona el artículo 144 A al Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual leerá así:

Artículo 144 A .Durante el período de la licencia de maternidad, o de la incapacidad por aborto, parto no viable, o cualquier otro caso anormal de parto, la

empleada adquirirá el mismo número de horas de vacaciones que hubiera adquirido si estuviera en estatus de pago.

ARTÍCULO TERCERO: Se adiciona al Capítulo VIII del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, la Sección Tercera titulada Maternidad, así:

“Sección Tercera Maternidad

Artículo 156A. El estado de gravidez no será causal de rechazo de una solicitud de empleo. Esta condición tampoco será causal para dejar de contratar a una solicitante o para no ascender a una empleada.

Artículo 156B. Toda empleada en estado de gravidez gozará de un período de descanso forzoso retribuido, pagado por la Caja de Seguro Social o por la Autoridad del Canal de Panamá, según sea el caso, por seis semanas precedentes a la fecha probable de parto y ocho semanas posteriores a la misma. En ningún caso este período de descanso será inferior a catorce semanas.

Artículo 156C. La empleada que tenga derecho a recibir subsidio de maternidad de la Caja de Seguro Social será colocada en licencia sin sueldo durante el período de descanso forzoso. Aquella que no tenga el derecho al subsidio de maternidad de la Caja de Seguro Social por falta de cuotas, será colocada en licencia con sueldo durante el período de descanso forzoso, indicado en el artículo precedente.

Artículo 156D. La empleada cuyo embarazo termine en aborto, parto no viable o en cualquier otro caso anormal de parto y a la cual la Caja de Seguro Social le reconozca derecho al subsidio por incapacidad, será colocada en licencia sin sueldo durante este período. Cuando por falta de cuotas la Caja de Seguro Social no le reconozca a una empleada el derecho al subsidio, ésta será colocada en licencia con sueldo por el período de la incapacidad.

Artículo 156E. La empleada en estado de gravidez o que se encuentre dentro del año que sigue a la terminación del descanso forzoso no será despedida por causa relacionada con el embarazo.

Artículo 156F. Durante el período de descanso forzoso por maternidad a que se refiere el artículo 156B, a la empleada no se le podrá iniciar, comunicar ni aplicar acciones disciplinarias o medidas adversas, ni medida alguna que altere, modifique o desmejore sus condiciones de trabajo.

Artículo 156G. A la empleada permanente en estado de gravidez o que se encuentre dentro del año que sigue al período de descanso forzoso, que hubiere concluido el período de prueba, sólo se le podrá destituir por causa justificada que le sea imputable, conforme al procedimiento contenido en el capítulo X de este

reglamento o en las convenciones colectivas. La causal de despido deberá estar bien sustentada como resultado de una investigación exhaustiva.

La administración procurará mantener a la empleada laborando en su puesto o en otro puesto hasta la terminación del proceso de destitución o hasta que termine el año que sigue al período de descanso forzoso por maternidad, lo que ocurra primero. Cuando se requiera separar a la empleada debido a un incidente serio de violencia o amenaza, o porque no esté en condiciones de desempeñar su trabajo en forma segura y eficiente, aplicará lo establecido en el artículo 156.

La empleada permanente en período de prueba, no podrá ser despedida durante el embarazo por las causales de terminación de la relación de trabajo contenidas en el artículo 28 de este reglamento. Sin embargo, si durante el período de prueba que coincida con el embarazo se produce una de las causales contenidas en dicho artículo, se le extenderá el período de prueba por seis meses a partir de su reintegro del descanso forzoso.

Artículo 156H. La relación de trabajo de la empleada temporal en estado de gravidez podrá terminar por la conclusión del proyecto, la terminación de la asignación para la cual fue contratada o por el vencimiento del término del nombramiento. Igualmente la relación de trabajo podrá terminar por causa justificada que le sea imputable a la empleada, conforme al procedimiento establecido en el artículo 156I. En ningún momento la terminación de la relación de trabajo de esta empleada podrá darse por una causa que esté relacionada a su condición de embarazo. La causal de despido deberá estar sustentada como resultado de una investigación exhaustiva.

Artículo 156I. El procedimiento para terminar la relación de trabajo por causa justificada imputable a la empleada temporal embarazada, será el siguiente:

1. El vicepresidente ejecutivo del departamento o jefe de oficina principal donde labora la empleada solicitará por escrito al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos la terminación, señalando las causales en las cuales sustenta la misma.
2. El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos confeccionará una carta donde le comunica a la empleada la terminación de la relación de trabajo, las causas en que se fundamenta y los hechos que justifican la acción, dándole un término de cinco días hábiles contados a partir de dicha notificación, para contestar de forma oral o escrita ya sea en su propio nombre o mediante representante.
3. El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos dentro del término de diez (10) días hábiles contados a partir de la contestación de la afectada, confirmará, cancelará o reducirá la acción, conforme al resultado de la evaluación que haga de los méritos del caso, de la contestación y de las

pruebas aportadas por las partes. Dentro de este término el Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos podrá practicar, de considerarlo necesario para el esclarecimiento de los hechos, pruebas de oficio o solicitadas por las partes. Contra esta decisión no cabe recurso alguno.

4. Si durante el proceso seguido para la terminación por falta de la empleada temporal, sobreviene la terminación del contrato por la conclusión del proyecto, la terminación de la asignación para la cual fue contratada o el vencimiento del término del nombramiento, el procedimiento establecido en este artículo cesará por haberse producido primero alguna de las causales de terminación del contrato temporal.

Este procedimiento se aplicará cuando, al momento de hacerse la notificación de propuesta de despido a la empleada temporal, ésta se encuentre embarazada o esté dentro del año siguiente a la terminación de la licencia por maternidad. El proceso que se hubiere iniciado, pero no concluido al vencer el año contado desde la terminación de la licencia por maternidad, será archivado y la empleada quedará sujeta a la normativa regular aplicable a los empleados temporales.

Artículo 156J. Cuando con posterioridad a la notificación de propuesta de despido la empleada quedase embarazada, no podrá acogerse a las normas de protección a la maternidad contenidas en esta sección.

Artículo 156K. Cuando por prescripción médica, la empleada en estado de gravidez no pueda realizar algunas de las funciones relativas a su puesto, el supervisor procurará asignarla a funciones que pueda desempeñar conforme a las indicaciones médicas. En caso de que la empleada no pudiera continuar desempeñando ninguna de las funciones de su puesto se procurará asignarle, mientras se encuentre embarazada, funciones dentro de su departamento, y de no haberlas, se procurará su reubicación en otro departamento.

El supervisor de la empleada en estado de gravidez, cuyo médico tratante recomiende que no se le asigne trabajo en jornadas nocturnas o mixtas, ni trabajar horas extraordinarias, deberá acatar la recomendación médica.

La empleada en estado de gravidez no podrá ser obligada a trabajar horas extraordinarias. De no existir la prohibición médica para laborar horas extraordinarias a que se refiere el párrafo anterior, si a la empleada se le solicita trabajarlas, ésta voluntariamente podrá laborar hasta un máximo de dos (2) horas extraordinarias en un día, sin exceder ocho (8) horas en una semana.

Artículo 156L. El período de descanso por maternidad señalado en los artículos 156B y 156 D, se acreditará como tiempo efectivamente trabajado para efectos de estatus de carrera y como parte del período de espera requerido para el avance de escalón o grado, a menos que, en éste último caso, se requiera completar un

adiestramiento en un período determinado. La empleada estará obligada a cumplir con los demás requisitos que se exijan para su avance de escalón o grado.

Si la empleada se encuentra en período de prueba, el mismo se extenderá por el tiempo de descanso forzoso indicado.

Artículo 156M. El empleado en trámite de adopción de un menor, tendrá derecho a que se le conceda vacaciones por el período que lo solicite y/o licencia sin sueldo por un período que no exceda tres meses, a partir de la asignación temporal del menor en proceso de adopción.

Artículo 156N. Se procurará autorizar licencia sin sueldo o vacaciones, como vacaciones programadas, las que solicite el empleado por razón del embarazo o maternidad de su cónyuge.”

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

Dado en la ciudad de Panamá, a los veinte días del mes de mayo del año dos mil ocho.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dani Kuzniecky

Diógenes de la Rosa A.

Presidente de la Junta Directiva

Secretario