

ACUERDO No. 105
(De 15 de diciembre de 2005)

“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 en ejercicio de la facultad que le confiere el literal a del numeral 5 del Artículo 18 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, 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 la Sección Primera del Capítulo V sobre Administración de Personal y Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en su Artículo 85, numeral 9, establece que la Autoridad garantizará un programa de colocación especial de trabajadores de confianza y trabajadores que hayan sido separados o reducidos en grado por reducción de personal, o que hayan sufrido accidentes de trabajo o por enfermedad, así como un programa de empleo para personas con discapacidad.

Que se ha estimado necesario efectuar modificaciones al Reglamento de Administración de Personal, a efectos de introducir mecanismos que enriquezcan las condiciones que el Régimen Laboral Especial de la Autoridad contempla a favor de los solicitantes con discapacidad, así como de los empleados que, como resultado de accidentes de trabajo y de enfermedades, adquieran una condición de discapacidad.

Que en atención de lo anterior y de conformidad con la facultad que expresamente le concede el numeral 6 del Artículo 25 de la Ley Orgánica, el Administrador de la Autoridad ha presentado a la consideración de la Junta Directiva el proyecto de acuerdo que contiene las modificaciones y adiciones pertinentes a lo anotado.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Se adicionan las siguientes definiciones al Artículo 9 del Reglamento de Administración de Personal:

“**Medidas de adaptación.** Son aquellas que, sin afectar la seguridad y el funcionamiento del Canal, facilitan al solicitante que tiene una discapacidad que es del conocimiento de la Autoridad o bien a un empleado de la Autoridad que esté inhabilitado o discapacitado, la posibilidad de competir u ocupar un puesto. Estas medidas podrán incluir, por ejemplo: modificación de las instalaciones para que sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidad; reestructuración del puesto; modificación de horarios; adquisición o modificación de equipos o artefactos; ajuste, adaptación o modificación de exámenes y otras acciones similares.

Consideración prioritaria. Criterio de precedencia a favor de solicitantes con discapacidad sobre otros solicitantes no discapacitados durante el proceso de selección, con respecto a puestos para los cuales califiquen. Este criterio también aplica a favor de empleados inhabilitados o con discapacidad que hayan sido referidos al Programa de Colocación Especial.

Discapacidad. Alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano y que sea diagnosticada y certificada por el Ministerio de Salud o la Caja de Seguro Social.

Enfermedad. Para propósito de los programas de colocación especial, ascenso prioritario y recontractación prioritaria, el término enfermedad abarca enfermedad común, enfermedad ocupacional y accidentes no laborales.

Inhabilidad. Es la condición física, sensorial o mental, de carácter permanente, que origina de un accidente de trabajo, enfermedad o discapacidad, que le impide a un trabajador desempeñar las funciones de su puesto regular y que es determinada por la Junta Médica Examinadora de la Autoridad.

Junta Médica Examinadora. Comité conformado por dos (2) o más médicos de la Autoridad que se reúnen cada vez que sea necesario, para evaluar y hacer determinaciones sobre la condición física o médica de los empleados o solicitantes de empleo. Las recomendaciones de la Junta Médica Examinadora deberán ser adoptadas, a menos que la unidad correspondiente pueda sustentar la improcedencia del curso de acción recomendado.”

ARTÍCULO SEGUNDO. Se modifica el Artículo 10 del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

“**Artículo 10.** Se establece un programa para promover la igualdad de oportunidades para los empleados o solicitantes a puestos en la Autoridad e identificar y eliminar toda práctica de acoso sexual y de discriminación por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad. Se asignarán los recursos necesarios para la ejecución efectiva y eficiente de este programa.”

ARTÍCULO TERCERO. Se modifica el numeral 2 del Artículo 17 del Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 17.** Se podrán rechazar las solicitudes de empleo o no contratar, con base en una de las siguientes causas:

1. Destitución de un empleo por mala conducta o violación de la ley penal.
2. No reunir los requisitos de calificación establecidos para el puesto, lo cual incluye poder desempeñar de manera segura las funciones del puesto.

3. Conducta delictiva, deshonesto, inmoral o notoriamente vergonzosa.
4. Declaraciones intencionales falsas, dolo o fraude en el examen o en la contratación.
5. Consumo ilícito de drogas o abuso de bebidas alcohólicas.”

ARTÍCULO CUARTO. Se modifica el Artículo 50 del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

“**Artículo 50.** Se establecen los siguientes programas especiales:

1. Programa de Contratación para Solicitantes con Discapacidad.
2. Programa de Colocación Especial.
3. Programa Ascenso Prioritario.
4. Programa de Recontratación Prioritaria.”

ARTÍCULO QUINTO. Se adiciona el Artículo 50-A al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-A.** El Programa de Contratación para Solicitantes con Discapacidad tiene por objeto que éstos puedan optar por un empleo en igualdad de oportunidades y con base en concurso de méritos.

A los solicitantes con discapacidad que sean elegibles y que estén inscritos en el programa se les dará consideración prioritaria con respecto a los elegibles no discapacitados. Al ser referidos para una vacante, los solicitantes elegibles que tengan una condición de discapacidad, tendrán preferencia en la selección sobre los elegibles que no tengan tal condición y que hayan obtenido igual o inferior puntuación.”

ARTÍCULO SEXTO. Se adiciona el Artículo 50-B al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-B.** Las personas con discapacidad podrán ingresar al Programa de Contratación para Solicitantes con Discapacidad, siempre que cumplan con los requisitos mínimos de calificación establecidos para el puesto que solicitan y su condición les permita desempeñar las funciones del puesto de manera segura y eficiente. A estos efectos deberán proveer el diagnóstico del Ministerio de Salud o de la Caja de Seguro Social que indique la naturaleza y grado de su discapacidad, así como su capacidad residual y contraindicaciones laborales.”

ARTÍCULO SÉPTIMO. Se adiciona el Artículo 50-C al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-C.** De ser necesario, se tomarán medidas de adaptación para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad que hayan sido seleccionadas para ocupar un puesto en la Autoridad.”

ARTÍCULO OCTAVO. Se adiciona el Artículo 50-D al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-D.** El empleado con discapacidad, enfermedad o lesión por accidente de trabajo se mantendrá en su puesto, salvo que su condición, aún con medidas de adaptación, le impida ejercer las funciones de su puesto regular. La determinación sobre la imposibilidad de ejercer las funciones del puesto corresponderá a la Junta Médica Examinadora.

Para que sea reconocida la condición de discapacidad de un empleado y éste sea tratado de conformidad con los derechos que le asisten, según lo establecido en el presente reglamento, el empleado deberá aportar el diagnóstico del Ministerio de Salud o de la Caja de Seguro Social que certifique su condición y que incluya el grado de la discapacidad, la capacidad residual y las contraindicaciones laborales del empleado.”

ARTÍCULO NOVENO. Se adiciona el Artículo 50-E al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**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.”

ARTÍCULO DÉCIMO. Se adiciona el Artículo 50-F al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-F.** Para ser colocados en puestos para los cuales califiquen, los empleados que ingresen al Programa de Colocación Especial recibirán consideración prioritaria sobre cualquier otro empleado. Cuando los empleados incluidos en el Programa de Colocación Especial sean referidos para colocación, su selección tendrá carácter obligatorio, salvo por motivos relacionados con el desempeño seguro de las funciones o la imposibilidad de aplicar medidas de adaptación necesarias para su colocación, lo cual deberá sustentarse por escrito.”

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Se adiciona el Artículo 50-G al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**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 quedará sujeto a los rangos, límites, topes o porcentajes establecidos por la normativa nacional sobre discapacitados que regule la materia.

Sólo 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 al Régimen de Seguridad Social.”

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Se adiciona el Artículo 50-H al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**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 o por accidente de trabajo, se le podrá aprobar vacaciones o colocar en licencia sin sueldo. En igual situación, el empleado inhabilitado debido a una discapacidad 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.”

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Se adiciona el Artículo 50-I al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-I.** La colocación de un empleado inhabilitado en otro puesto de trabajo conllevará la implementación de medidas para procurar su readaptación profesional u ocupacional, a fin de que pueda desempeñarse de manera segura, considerando sus posibilidades y potencialidades.”

ARTÍCULO DECIMOCUARTO. Se adiciona el Artículo 50-J al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**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.”

ARTÍCULO DECIMOQUINTO. Se adiciona el Artículo 50-K al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**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 lo inhabilite para realizar las funciones del puesto, 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 DECIMOSEXTO. Se adiciona el Artículo 50-L al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-L.** El Programa de Ascenso Prioritario tiene como propósito facilitar que el empleado afectado por una reducción de personal o por la colocación en un puesto de grado inferior debido a una condición de discapacidad, pueda ser ubicado en un puesto para el cual califique del mismo grado, equivalente o intermedio al del puesto permanente que ocupaba al momento de ser afectado. Corresponderá a la Junta Médica Examinadora determinar si el empleado con discapacidad tiene la condición sensorial, física o mental para ser colocado en un puesto vacante por medio de este programa.

El período de permanencia en el Programa de Ascenso Prioritario será de dos (2) años contados a partir de la fecha de la colocación en el puesto de grado inferior. Los empleados inscritos en este programa recibirán consideración al llenar vacantes permanentes una vez se haya cumplido con la consideración prioritaria que debe darse a los empleados inscritos en el Programa de Colocación Especial.”

ARTÍCULO DECIMOSEPTIMO. Se adiciona el Artículo 50-M al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-M.** El Programa de Recontratación Prioritaria tiene como propósito que, por el término de un (1) año, aquellos ex empleados permanentes cuya relación de trabajo haya terminado como resultado de una reducción de personal o por inhabilidad para desempeñar las funciones del puesto, tengan preferencia para ser contratados respecto de solicitantes externos igualmente calificados.

Este programa considerará prioritariamente a los ex empleados cuya relación de trabajo hubiese terminado debido a una reducción de personal, siempre que no hayan declinado un puesto del mismo grado del que ocupaban en ese momento. También se dará consideración prioritaria a los ex empleados cuya relación de trabajo hubiese terminado por inhabilidad para ejercer las funciones de su puesto siempre que, mediante certificación médica, demuestren mejoría en su condición de salud que les permita calificar para algún puesto de trabajo en la Autoridad y que al haber sido terminados del empleo debido a inhabilidad causada por una enfermedad, no estén recibiendo una pensión de invalidez.”

ARTÍCULO DECIMOCTAVO. Se adiciona el Artículo 50-N al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-N.** Para los afectados por una reducción de personal, el término de un (1) año se contará a partir de la fecha de la terminación de la relación de trabajo. Para los afectados por enfermedad que no hayan sido pensionados por invalidez, así como para los afectados por accidentes en el trabajo, el año se contará a partir de la fecha de su inscripción en el programa luego de haber acreditado la mejoría de su condición de salud.”

ARTÍCULO DECIMONOVENO. Se adiciona el Artículo 50-O al Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**Artículo 50-O.** La Autoridad contratará y/o mantendrá empleados con discapacidad debidamente calificados en una proporción no inferior al 2% del personal permanente.”

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Se modifica el Artículo 74 del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará así:

“**Artículo 74.** Se pagará una indemnización al empleado despedido por reducción de personal, de conformidad con las disposiciones de esta sección.”

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Se adiciona el numeral 6 al Artículo 131 del Reglamento de Administración de Personal, el cual será del tenor siguiente:

“**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 quedará sujeto a los rangos, límites, topes o porcentajes establecidos por la normativa nacional sobre discapacitados que regule la materia.”

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

Dado en la ciudad de Panamá, a los 15 días del mes de diciembre del año dos mil cinco.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Ricaurte Vásquez M.

Diógenes de la Rosa A.

Presidente de la Junta Directiva

Secretario