

ACUERDO No. 184
(de 5 de mayo del 2009)

“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 mediante el Acuerdo N° 21 de 15 de julio de 1999 se aprobó el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

Que el artículo 92 y el artículo 96 contemplados en la Sección Primera del Capítulo VII “Salarios, Remuneraciones Adicionales, Salarios Caídos, Retención de Salario y Grado, Deducciones al Salario” referente a los salarios que detalla las distintas categorías salariales, entre ellas la categoría especial de los prácticos del Canal, no incluye el escalón 9 del grado 4 para los prácticos que llevarán a cabo las nuevas asignaciones producto de la revisión de algunas restricciones de la navegación con el objeto de aumentar la capacidad del Canal de Panamá, al igual que las pruebas necesarias para la operación eficiente y segura del Tercer Juego de Esclusas, por lo que se ha considerado conveniente revisar esta norma a fin de adecuarla.

Que el artículo 95 y el artículo 96 en la Sección Primera referentes a los avances de escalón contemplan que además de completar un período de espera existe un requisito de contar con una evaluación de desempeño sobresaliente, superior o completamente satisfactorio, por lo que se ha considerado conveniente revisar esta norma a fin de que para avanzar de escalón dentro de la nueva categoría gerencial, se requiera una evaluación de excelente o superior para incentivar así los más altos niveles de desempeño, productividad y resultados del personal gerencial.

Que el Administrador ha presentado a la consideración de la Junta Directiva el proyecto de acuerdo que modifica el Reglamento Administración de Personal, para incluir la materia señalada.

ACUERDA:

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

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

1. La categoría ejecutiva, que consta de un grado con veinticinco (25) escalones aplicable a todos los funcionarios. La junta directiva fijará el grado y escalón aplicable al administrador, subadministrador, fiscalizador general y al secretario de la junta directiva en esta categoría.
2. La categoría gerencial, que consta de un grado con veinticinco (25) escalones.
3. La categoría de profesionales expertos, que consta de dos grados y cada grado

de veinticinco (25) escalones.

4. La categoría no-manual, con no más de quince (15) grados consecutivos y cada grado de once (11) escalones.

5. 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.

6. 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.

7. Las categorías especiales de:

a. Prácticos del Canal, que consta de seis (6) grados: 2 al 7. Cada grado tiene un (1) sólo escalón, a excepción del grado 4 que tiene nueve (9) escalones.

b. Bomberos, que consta de dos (2) grados y cada grado tiene diez (10) escalones.

8. 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: Se modifica el artículo 95 del Reglamento de Administración de Personal, el cual quedará 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 año, avanzarán 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 éste.

El empleado en la categoría gerencial solamente avanzará de escalón si la evaluación de desempeño en dicha categoría demuestre un desempeño excelente o superior. Para esta categoría, cuando se trate de periodos de espera de dos (2) años, se requerirá contar con dos (2) evaluaciones consecutivas que demuestren un desempeño excelente o superior.

ARTÍCULO TERCERO: 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. El empleado en la categoría gerencial solamente avanzará de escalón si la evaluación de desempeño en dicha categoría demuestre un desempeño excelente o superior. Para esta categoría, cuando se trate de períodos de espera de dos (2) años, se requerirá contar con dos (2) evaluaciones consecutivas que demuestren un desempeño excelente o superior. Se exceptúa de lo anterior a las personas contratadas en la categoría ejecutiva.

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, 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. Los empleados de la categoría gerencial solamente avanzarán de escalón si la evaluación de desempeño en dicha categoría demuestra un desempeño excelente o superior; cuando se trate de períodos de espera de dos años, se requerirá contar con dos evaluaciones consecutivas en dicha categoría que demuestren un desempeño excelente o superior 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. Al escalón 9 del grado 4: 208 semanas en el escalón 8.
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 gerencial:
- a. A los escalones 2 al 18: 52 semanas en cada escalón.
 - b. A los escalones 19 al 24: 104 semanas en cada escalón.
7. 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.”

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

Dado en la Ciudad de Panamá, a los cinco días del mes de mayo del dos mil nueve.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dani Kuzniecky

Diógenes de la Rosa

Presidente de la Junta Directiva

Secretario