

ACUERDO No. 291
(de 28 de abril de 2016)

“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 18 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica), por la que se organiza la Autoridad del Canal de Panamá (la Autoridad), establece como función de su Junta Directiva, aprobar los reglamentos necesarios o convenientes para el debido funcionamiento y modernización del Canal; incluyendo el que fijará, entre otros asuntos, los criterios y procedimientos de selección y promoción, así como las escalas salariales y de beneficios económicos de los funcionarios, trabajadores de confianza y trabajadores.

Que con fundamento en lo anterior, la Junta Directiva, mediante Acuerdo No.21 de 15 de julio de 1999, aprobó el Reglamento de Administración de Personal, así como ha aprobado sus posteriores modificaciones.

Que el artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá y el artículo 81 de la Ley Orgánica establecen que la Autoridad estará sujeta a un régimen laboral especial.

Que el artículo 92 del Reglamento de Administración de Personal establece las distintas categorías salariales sobre las cuales se fijan los salarios de los funcionarios y empleados de la Autoridad.

Que el artículo 93 del Reglamento de Administración de Personal dispone que el salario básico de los empleados no podrá exceder el salario del Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones.

Que el artículo 96 del Reglamento de Administración de Personal se refiere a los requisitos y a los periodos de espera para los avances de escalón del grado correspondiente.

Que producto de la próxima entrada en operaciones del Tercer Juego de Esclusas, la Administración ha establecido determinados ajustes en la categoría especial de los prácticos del Canal, al considerar algunos aspectos operacionales, entre los que destacan:

1. La ejecución de nuevos procedimientos de maniobras para realizar los esclusajes que atenderán la nueva demanda de embarcaciones *panamax extra* y *neopanamax*.
2. La modificación de los procedimientos de maniobras vigentes para embarcaciones regulares y *panamax* que interactuarán con el Canal ampliado, y que son necesarios para garantizar una capacidad diaria sostenible que se ajuste a la demanda. 

3. Los requerimientos de maniobras de atraque de embarcaciones que exceden las dimensiones del Canal ampliado a los puertos adyacentes al Canal.

Que como consecuencia de los ajustes establecidos por la Administración en la categoría especial de los prácticos del Canal, la Administración propone la modificación de los artículos 92, 93 y 96 del Reglamento de Administración de Personal, de la siguiente forma:

1. Artículo 92: adición de dos (2) escalones de experiencia, diez (10) y once (11) al grado cuatro (4) existente en la categoría especial de prácticos del Canal según dispone el Reglamento de Administración de Personal, con la finalidad de garantizar el desarrollo adecuado de las competencias que exigirán a los prácticos del Canal las nuevas maniobras que garanticen el tránsito eficiente e ininterrumpido a través del Tercer Juego de Esclusas, las asignaciones que se requerirán producto de la entrada en operación del Canal ampliado, así como las que se requerirán para las maniobras de atraque en los puertos adyacentes al Canal. Esta modificación se refleja en el acápite *a*, numeral 7 propuesto.
2. Artículo 93: establecimiento de una excepción para excluir de esta disposición a la categoría salarial de los prácticos del Canal, debido a que con el próximo inicio de las operaciones del Tercer Juego de Esclusas, el salario básico de los prácticos del Canal de Panamá se incrementará por encima del salario del Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones.
3. Artículo 96: modificación del tiempo de espera del escalón nueve (9) y adicionar los periodos de espera de los nuevos escalones diez (10) y once (11) del grado cuatro (4) en la categoría especial de prácticos del Canal. El periodo de espera de los escalones 9 y 10 será de 104 semanas y el del escalón 11, de 104 semanas en el escalón 10 o 208 semanas en el escalón 9. Además se establece que la asignación a los escalones 9, 10 y 11 no solo depende de haber completado este tiempo de experiencia y de los requisitos estipulados a cada nivel, sino que dependerá de las necesidades operativas de prácticos a esos niveles que demande la operación del Canal. Estas modificaciones se reflejan en los acápites *e* y *f*, numeral 4 propuestos.

Que conforme a lo estipulado en el artículo 25 de la Ley Orgánica, corresponde al Administrador elaborar proyectos de reglamentos o sus modificaciones y presentarlos a la consideración de la Junta Directiva.

Que en atención de lo anterior, el Administrador ha presentado a la consideración de la Junta Directiva, el proyecto de Acuerdo que contiene la modificación propuesta para los artículos 92, 93 y 96 del Reglamento de Administración de Personal, para reflejar los ajustes establecidos por la Administración para la categoría especial de prácticos del Canal.

Que la Junta Directiva ha examinado la propuesta presentada por el Administrador y la considera conveniente a los intereses de la Autoridad, por lo que estima apropiada la modificación solicitada. 

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el artículo 92 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, 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 once (11) 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: Modificar el artículo 93 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, el cual quedará así:

“**Artículo 93.** El salario básico de los empleados, excepto aquellos en la categoría de prácticos del Canal, no podrá exceder el salario básico del Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones.”

ARTÍCULO TERCERO: Modificar el artículo 96 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, 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. *S*

- 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. A los escalones 9 y 10 del grado 4: 104 semanas en cada escalón.
 - f. Al escalón 11 del grado 4: 104 semanas en el escalón 10 o 208 semanas en el escalón 9.
- Los avances a los escalones 9 al 11 dependerán de las necesidades operativas.
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 CUARTO: Este Acuerdo comenzará a regir a partir de su publicación en el Registro del Canal.

Dado en la ciudad de Panamá, República de Panamá, a los veintiocho (28) días del mes de abril del año dos mil dieciséis (2016).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Roberto R. Roy



Presidente de la Junta Directiva

Giselle A. Fagette



Secretaria Ad-hoc