

CAPÍTULO 420

NOMBRAMIENTOS PERMANENTES Y TEMPORALES

Contenido

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) Propósito
- (2) Alcance
- (3) Definiciones
- (4) Responsabilidades

Subcapítulo 2. Nombramientos Permanentes

- (1) Fuentes para Realizar Nombramientos Permanentes
- (2) Estatus de Carrera Condicional y de Carrera
- (3) Servicio Acreditado para Adquirir Estatus de Carrera
- (4) Períodos de Prueba
- (5) Tiempo de Espera después de ser Seleccionado de un Certificado de Elegibles.

Subcapítulo 3. Nombramientos Temporales

- (1) Creación de Puestos Temporales
- (2) Nombramientos y Extensión de Temporales
- (3) Nombramientos de Hasta Treinta (30) Días por Necesidad Especial
- (4) Programas de Ayudante Estudiantil y Práctica Profesional

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) **Propósito.** Garantizar un procedimiento para los nombramientos permanentes y temporales de conformidad con el sistema de méritos.
- (2) **Alcance.** Este capítulo aplica a los solicitantes en los registros de elegibles y empleados.
- (3) **Definiciones.** Para los efectos de este capítulo, las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:
 - (a) **Acciones no competitivas.** Acciones de personal tales como nombramientos y traslados que se pueden efectuar sin requerir la selección de un certificado de elegibles o selección mediante concurso interno. Para ser elegible, el empleado debe cumplir con los requisitos mínimos del puesto.
 - (b) **Certificado de elegibles.** Lista de elegibles expedida para hacer una selección.
 - (c) **Contratación de personal.** Proceso de incorporar a una persona en las planillas de la ACP para ocupar un puesto con funciones determinadas.
 - (d) **Conversión.** Proceso de cambiar el tipo de nombramiento de un empleado sin interrumpir su servicio.
 - (e) **Él/de él/a él/el mismo.** Estos términos se refieren a individuos de ambos géneros.
 - (f) **Empleado temporal.** Persona nombrada por un tiempo que no exceda una fecha determinada.
 - (g) **Estatus competitivo.** Condición que hace elegible a una persona para ser contratada o colocada, sin concurso, en un puesto de grado no superior al que ocupó anteriormente bajo contratación permanente.
 - (h) **Estatus de carrera.** El empleado adquiere estatus de carrera al cumplir tres años de servicio continuo bajo contratación permanente con la ACP o con la Comisión del Canal de Panamá.
 - (i) **Estatus de carrera condicional.** Durante los primeros tres años de servicio continuo bajo contratación permanente, el empleado tiene estatus de carrera condicional.
 - (j) **Nombramiento.** Proceso de contratar o colocar a una persona en un puesto.
 - (k) **Registro.** El conjunto de elegibles para una determinada ocupación.
 - (l) **Reingreso.** Selección no competitiva de un ex empleado de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) o Comisión del Canal de Panamá (CCP), con estatus competitivo.

(m) **Tipo de nombramiento.** Contratación permanente o temporal.

(4) **Responsabilidades.**

- (a) **Administrador.** Autoriza las contrataciones de extranjeros para cargos de difícil reclutamiento, siempre que se hayan agotado las vías para encontrar un panameño calificado.
- (b) **Subadministrador.** Autoriza la creación de puestos temporales y la extensión de puestos temporales por motivos distintos a la necesidad inicial.
- (c) **Director de Recursos Humanos.** Ejecuta todas las acciones de nombramiento. Autoriza la extensión de puestos temporales cuando se trate de los mismos motivos por los cuales se creó el puesto inicialmente. Emite las cartas de terminación de empleados que no cumplen satisfactoriamente con su período de prueba.
- (d) **Sección de Reclutamiento y Colocación.** Garantiza la integridad del proceso de selección y nombramiento. Coordina los nombramientos para puestos permanentes y temporales. Proporciona asesoría y asistencia con respecto a la contratación de personas para ocupar puestos en la ACP.

Subcapítulo 2. Nombramientos Permanentes

- (1) **Fuentes para Realizar Nombramientos Permanentes.** Todo nombramiento permanente será mediante la selección de una persona de un certificado de elegibles de conformidad con el capítulo sobre reclutamiento, evaluación y selección de este manual, o de una persona con estatus competitivo.
- (2) **Estatus de Carrera Condicional y de Carrera.** Durante los tres primeros años de servicio continuo bajo contratación permanente el empleado tiene estatus de carrera condicional. El empleado adquiere estatus de carrera al cumplir tres años de servicio continuo bajo contratación permanente con la ACP o CCP. El estatus de carrera se mantiene una vez adquirido.
 - (a) **Nombramiento no competitivo (reingreso).**
 - 1 Un empleado con estatus de carrera condicional que renuncie será elegible, hasta por un período de tres años, a ser nombrado sin concurso, en un puesto de grado no superior al que ocupaba permanentemente en la ACP o CCP. Cuando dichos empleados son recontratados bajo nombramientos temporales, se extenderá el período de tres años por igual cantidad de tiempo que duren los nombramientos.
 - 2 Un empleado con estatus de carrera que renuncie será elegible indefinidamente a ser nombrado sin concurso, en un puesto de grado no superior al que ocupaba permanentemente en la ACP o CCP.
 - (b) **Concurso interno.**
 - 1 Un empleado con estatus de carrera condicional que renuncie o que después de renunciar es contratado en un puesto temporal, será elegible hasta por un período de tres años, para concursar para vacantes anunciadas, siempre y cuando las mismas no estén limitadas a empleados que laboran permanentemente en la ACP.
 - 2 Un empleado con estatus de carrera que renuncie o que después de renunciar es contratado en un puesto temporal, será elegible indefinidamente para concursar para vacantes anunciadas, siempre y cuando las mismas no estén limitadas a empleados que laboran permanentemente en la ACP.
 - (c) **Prioridad para propósitos de reducción de personal.**
 - 1 Los empleados con estatus de carrera que no estén cumpliendo un período de prueba tras haber sido seleccionados de un certificado de elegibles serán agrupados en el Grupo I del registro de retención para efectos de una reducción de personal. Se incluyen los empleados de carrera que estén sirviendo un período de prueba como supervisores o gerentes.

- 2 Los empleados con estatus de carrera condicional y aquellos de carrera que estén cumpliendo un período de prueba tras haber sido seleccionados de un certificado de elegibles serán agrupados en el Grupo II del registro de retención para efectos de una reducción de personal.

(3) **Servicio Acreditable para Adquirir Estatus de Carrera.** El servicio de un empleado para adquirir estatus de carrera se acredita de acuerdo con lo siguiente:

(a) **Cálculo con base en el tipo de jornada de trabajo.**

- 1 Las jornadas de tiempo completo y de tiempo parcial son calculadas en días calendarios a partir de la fecha de nombramiento hasta la fecha de separación.
- 2 El servicio bajo una jornada intermitente se acredita a razón de un día por cada día en que el empleado se encuentre en estatus de pago, independientemente del número de horas trabajadas. Para este propósito, 780 días trabajados equivalen a tres años de servicio, pero este tiempo no será reconocido antes de que se cumplan tres años calendarios.

(b) **Interrupciones en el servicio.** Una interrupción en el servicio por más de 30 días calendarios como resultado de una separación laboral, requerirá el inicio de un nuevo período continuo de tres años, salvo en las siguientes situaciones:

- 1 Cuando se determine que la interrupción se deba a una separación laboral por causa no imputable al empleado.
- 2 Cuando un empleado ha sido separado de su puesto como resultado de una reducción de personal y es recontratado bajo el Programa de Recontratación Prioritaria.

(c) **Licencias sin sueldo.** Los primeros 30 días calendarios de una licencia sin sueldo serán acreditados como si el empleado los hubiese laborado. Cuando la licencia sin sueldo exceda de los 30 días, sólo se acreditará 30 días al tiempo requerido para adquirir el estatus de carrera. Cuando se trate de empleados cubiertos por riesgos profesionales de la Caja de Seguro Social, o en licencia sin sueldo por descanso obligatorio por maternidad, todo el período de la licencia será acreditado como si el empleado hubiese laborado.

(4) **Períodos de Prueba.**

(a) **Selecciones de un certificado de elegibles.** Toda persona contratada o colocada permanentemente cumplirá un período de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles.

- 1 La persona contratada permanentemente con base en su estatus competitivo y que no completó el período de prueba de un año, al ser recontratada tendrá que cumplir un nuevo período de prueba de un año.
- 2 El período de prueba de un año concluye cuando el empleado completa la última jornada de trabajo asignada dentro de dicho período. Cuando se suscitan interrupciones en el servicio, tales como suspensiones y licencias sin sueldo, el período de prueba se extenderá por igual cantidad de tiempo que dure la interrupción.
- 3 Cuando un empleado permanente es colocado en otro puesto antes de cumplir su año de prueba, tendrá que completar dicho período en el nuevo puesto.
- 4 Durante el período de prueba, se dará por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requeridas. En estos casos, antes de que culmine el período de prueba, se le notificará al empleado por escrito los motivos y la fecha efectiva de su separación. Contra esta decisión no cabe recurso alguno.

Aproximadamente con tres meses de anticipación a la culminación del período de prueba, se solicitará a los supervisores que den sus certificaciones con respecto al cumplimiento del período de prueba de los empleados. De recomendarse la terminación de la relación de trabajo, la misma deberá ser fundamentada por quien la solicita y el Departamento de Recursos Humanos deberá ser notificado para que inicie el trámite necesario.

- (b) **Puestos permanentes de supervisión o gerencia.** El empleado que es colocado por primera vez en un puesto permanente de supervisor o gerente deberá cumplir con un período de prueba de un año.

- 1 El período de prueba de un año concluye cuando el empleado completa la última jornada de trabajo asignada dentro de dicho período. Cuando se suscitan interrupciones en el servicio, tales como suspensiones y licencias sin sueldo, el período de prueba se extenderá por igual cantidad de tiempo que dure la interrupción.
- 2 Cuando un empleado que haya cumplido un período de prueba como supervisor sea colocado en otro puesto de supervisor, no tendrá que cumplir con otro período de prueba.
- 3 El empleado que ocupe por primera vez un puesto de gerente tendrá que cumplir el período de prueba como tal, aunque haya sido supervisor anteriormente y cumplido el período de prueba como supervisor.
- 4 El empleado que es colocado en otro puesto de supervisión antes de completar el período de prueba, tendrá que completar dicho período en el nuevo puesto.

- 5 El gerente que es colocado en otro puesto de gerente antes de completar el período de prueba, tendrá que completar dicho período en el nuevo puesto. De ser colocado en un puesto de supervisor sin haber servido un período de prueba como tal, tendrá que completar el período restante.
 - 6 Cuando un gerente que ha completado su período de prueba es colocado en un puesto de supervisor, no tendrá que cumplir un período de prueba en el nuevo puesto.
 - 7 Aproximadamente con tres meses de anticipación a la culminación del período de prueba de supervisor o gerente, se solicitará a los supervisores de éstos que certifiquen el cumplimiento del período de prueba.
 - 8 Cuando un empleado no se desempeñe satisfactoriamente durante el período de prueba de supervisor o gerente, será colocado en su puesto anterior o en otro puesto del mismo grado y salario. Contra esta decisión no cabe recurso alguno.
 - 9 Un empleado que ocupe un puesto que no es de supervisión o gerencia y que es colocado en un puesto de menor grado como supervisor o gerente por primera vez, deberá cumplir el período de prueba correspondiente. De no cumplir este período de prueba satisfactoriamente, se le tratará de colocar en otro puesto de igual grado y salario al del puesto en que fue colocado.
 - 10 El empleado que deba cumplir simultáneamente con los períodos de prueba requeridos por haber sido seleccionado de un certificado de elegibles para un puesto de supervisor o gerente y que no cumpla satisfactoriamente con el mismo, estará sujeto a que se dé por terminada la relación de trabajo de acuerdo a los procedimientos dispuestos en el párrafo (4)(a)4 de este subcapítulo.
- (5) **Tiempo de Espera después de ser Seleccionado de un Certificado de Elegibles.** La persona seleccionada de un certificado de elegibles no podrá ser colocada en otro puesto antes de tres meses, a menos que durante ese período sea seleccionada de otro certificado, en cuyo caso tendrá que cumplir tres meses en este último puesto.

Subcapítulo 3. Nombramientos Temporales

(1) Creación de Puestos Temporales.

- (a) El director de departamento u oficina principal someterá a la aprobación del Subadministrador, por conducto de la División de Presupuesto, la justificación que detalle la necesidad de la creación de un puesto temporal.
- (b) Se podrán aprobar puestos temporales o nombrar a personas por períodos definidos en situaciones tales como las siguientes:
 - 1 Para reemplazos por períodos definidos;
 - 2 Para proyectos con fecha de vencimiento;
 - 3 Para cubrir las funciones de un puesto permanente que está vacante;
 - 4 Para puestos permanentes a los cuales se les ha asignado una fecha para ser eliminados.

(2) Nombramientos y Extensiones de Empleados Temporales.

- (a) La contratación de temporales se podrá realizar por medio de la selección de una persona de un registro, de una lista o certificado de elegibles, o con estatus competitivo.
- (b) Un empleado contratado bajo un nombramiento temporal:
 - 1 Está sujeto a terminación en cualquier momento. Cuando el motivo de la terminación es por una falta sancionable será terminado mediante una notificación por escrito emitida por el Director de Recursos Humanos. Contra esta decisión no cabe recurso alguno;
 - 2 Solamente puede ser convertido a permanente si está al alcance en un registro de elegibles;
 - 3 No tiene derecho a competir para puestos permanentes anunciados internamente;
 - 4 No está sujeto a un período de prueba;
 - 5 No puede ser ascendido, pero sí puede ser asignado temporalmente a cubrir funciones clasificadas a niveles más altos, hasta un máximo de 120 días en un período de un año;
 - 6 No es elegible para avances de escalón;

7 Es elegible para acumular horas de vacaciones a partir de la fecha efectiva del nombramiento si el mismo es por 90 días o más. Si el nombramiento es por menos de 90 días y es extendido a 90 días o más, acumulará vacaciones retroactivas al primer día de su contrato. Cuando se trate de un ayudante estudiantil, tendrá derecho a acumular vacaciones a partir de los 90 días de trabajo.

- (c) Las solicitudes para la extensión de puestos temporales deben estar debidamente justificadas. Cuando persistan las condiciones que inicialmente justificaron la creación del puesto, el director de departamento u oficina principal deberá solicitar la extensión al Director de Recursos Humanos, por conducto de la División de Presupuesto. La extensión de un puesto temporal por motivos distintos a los que inicialmente justificaron su creación, deberá ser aprobada por el Subadministrador.
- (d) Solamente se podrá contratar a un extranjero para un puesto temporal de difícil reclutamiento, cuando se hayan agotado los medios para reclutar panameños calificados y se obtenga la autorización del Administrador.

(3) Nombramientos de Hasta 30 Días por Necesidad Especial.

- (a) El Director de Recursos Humanos, o a quien éste designe, podrá aprobar nombramientos de hasta 30 días para cubrir una necesidad especial cuando no sea factible seleccionar de un registro. Esto incluye situaciones de urgencia en que se tenga que llenar un puesto mientras ingresan elegibles al registro correspondiente.
- (b) Las personas seleccionadas para nombramientos de hasta 30 días para cubrir una necesidad especial no necesitan cumplir con los requisitos mínimos de calificación del puesto.
- (c) Los nombramientos de hasta 30 días por necesidad especial podrán ser extendidos por un máximo de 30 días adicionales, siempre y cuando aún existan las condiciones que justificaron el nombramiento inicial.
- (d) Una persona podrá ser contratada bajo este tipo de nombramiento una sola vez dentro de un período de 12 meses.

(4) Programas de Ayudante Estudiantil y Práctica Profesional. La ACP trabajará estrechamente con instituciones educativas para desarrollar programas de contratación temporal de estudiantes y prácticas profesionales no-remuneradas. Estos programas no se utilizarán para desplazar a los empleados de la ACP.

- (a) **Objetivos de los programas de ayudante estudiantil.** Los programas de ayudante estudiantil tienen los siguientes objetivos:

1 Contribuir al desarrollo socioeconómico del país al brindarle la oportunidad a estudiantes de adquirir conocimientos valiosos sobre la administración y operación

del Canal, mientras adquieren experiencia práctica en un ambiente óptimo para su desarrollo profesional, adiestramiento y devengan un salario.

- 2 Desarrollar una bolsa de trabajo con buenos prospectos para contratación futura;
- 3 Cubrir necesidades temporales tales como períodos de vacaciones y cargas adicionales de trabajo.

- (b) **Programa de Ayudante Estudiantil para el período de vacaciones.** El Programa de Ayudante Estudiantil para el período de vacaciones está abierto a estudiantes universitarios que estén matriculados a tiempo completo y que no se estén graduando al final del año lectivo. Dependiendo de la necesidad, también podrían favorecerse con este programa estudiantes graduandos y pre graduandos de escuelas secundarias. Durante el período de empleo, los estudiantes trabajan generalmente en un horario de tiempo completo por un período de 89 días y son remunerados por el desempeño de funciones técnicas, de oficina, manuales o recreativas donde aplican conocimientos adquiridos a través de sus estudios. La ACP determinará la cantidad de créditos mínimos requeridos y el índice académico que deban poseer los estudiantes para ser elegibles para este programa.
- (c) **Programa de Ayudante Estudiantil de Todo el Año.** En el Programa de Ayudante Estudiantil de Todo el Año podrán participar estudiantes universitarios quienes estén matriculados a tiempo completo. Los estudiantes laboran con un horario de tiempo parcial (generalmente 20 horas por semana) durante el año lectivo para evitar que sus estudios (e índice académico) se vean afectados al asistir a clases bajo un horario de tiempo completo mientras trabajan.
- (d) **Programa de Práctica Profesional.** La ACP podrá ofrecer la oportunidad a estudiantes graduandos de escuelas secundarias o a estudiantes de un nivel superior, de realizar sus prácticas profesionales en esta institución. Para brindar esta oportunidad se requiere que la práctica sea un requisito del plan de estudio y que la institución en la cual están matriculados los estudiantes la solicite por escrito. La institución deberá proveer evidencia de que los estudiantes tienen cobertura médica en caso de accidentes. Normalmente, los participantes en el Programa de Práctica Profesional no reciben pago o estipendios por sus servicios.