

CAPÍTULO 720

REMUNERACIONES ADICIONALES

Contenido

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) Propósito
- (2) Definiciones
- (3) Responsabilidades
- (4) Consideraciones para el Pago de Remuneraciones Adicionales

Subcapítulo 2. Horas Extraordinarias y Tiempo Compensatorio

- (1) Pago por Horas Extraordinarias
- (2) Tiempo Compensatorio

Subcapítulo 3. Otras Remuneraciones Adicionales

- (1) Pago por Trabajo Nocturno
- (2) Pago por Trabajo en Domingo
- (3) Días Feriados

Subcapítulo 4. Compensación Adicional Anual a Empleados que Regularmente Tienen que Permanecer Disponibles en el Trabajo Después de sus Jornadas Básicas

- (1) Determinación de Establecer la Compensación Adicional Anual
- (2) Requisito de Permanecer Disponible en el Lugar de Trabajo
- (3) Cálculo del Porcentaje de Compensación Adicional Anual
- (4) Condiciones de Pago
- (5) Continuación del Pago de la Compensación Adicional Anual
- (6) Relación con otros Pagos

Subcapítulo 5. Compensación Adicional Anual por Trabajo en Horas Extraordinarias que no Puede ser Controlado Administrativamente

- (1) Determinación de Establecer la Compensación Adicional Anual
- (2) Requisitos para Recibir la Compensación Adicional Anual
- (3) Cálculo del Porcentaje de Compensación Adicional Anual
- (4) Relación con otros Pagos

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) **Propósito.** Desarrollar las normas y procedimientos aplicables con relación a remuneraciones adicionales de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) por trabajo en horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo en día feriado y en domingo, así como compensaciones adicionales anuales.
- (2) **Definiciones.** Para los efectos de este capítulo, las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:
 - (a) **Categoría salarial.** Nomenclatura utilizada en la denominación de pago, por ejemplo, funcionarios o ejecutivos, no-manual, manual y otros.
 - (b) **Compensación adicional anual.** Remuneración anual, adicional al salario básico de un empleado, cuyo puesto requiere que el empleado:
 - 1 Regularmente permanezca disponible en su lugar de trabajo después de su jornada básica o regular, por necesidad de la ACP; o
 - 2 Trabaje después de la jornada básica en forma irregular u ocasional cuando dicha situación no se puede controlar administrativamente.
 - (c) **Dentro o en las inmediaciones del lugar de trabajo.**
 - 1 El lugar regular de trabajo del empleado;
 - 2 La vivienda suministrada por la empresa, que no es la vivienda regular del empleado y cuyo uso se facilita específicamente para el personal que debe estar en espera, listo para trabajar cuando surja la necesidad o cuando se le llame; o
 - 3 El domicilio del empleado, cuando el mismo ha sido designado por la ACP como su lugar de trabajo y sus actividades están sustancialmente restringidas. Esta condición existe únicamente durante períodos en que se le requiere al empleado que permanezca en su domicilio y se mantenga en un estado de alerta para atender llamadas. Esta condición se diferencia de aquel empleado que está sujeto a recibir llamadas fuera de su jornada de trabajo, pero que puede dejar su domicilio dejando a otra persona para que reciba la llamada o deja un número de teléfono en el que se le puede localizar de necesitarse sus servicios.
 - (d) **Día.** Salvo que se especifique lo contrario, son días calendario.

- (e) **Día feriado.** Día de fiesta o duelo nacional de conformidad con el artículo 93 de la Ley Orgánica.
- (f) **Él/de él/a él/el mismo.** Estos términos se refieren a individuos de ambos géneros.
- (g) **Horario comprimido.** La jornada básica de trabajo de una semana que se fija en un plazo menor de cinco días, o la jornada básica de trabajo de dos semanas que se fija en un plazo menor de diez días de trabajo.
- (h) **Horario flexible.** Horario en el que el empleado, con autorización de su supervisor, puede elegir su hora de entrada y de salida del trabajo, sin incumplir con las horas centrales establecidas.
- (i) **Horas acreditables.** Horas de trabajo en exceso de las horas de trabajo básicas de un empleado en horario flexible, que el empleado elige trabajar para así variar su semana o día de trabajo. Las mismas no son consideradas horas extraordinarias.
- (j) **Horas centrales.** Las horas de la jornada básica de trabajo o de la semana básica de trabajo durante las cuales el empleado que labora en un horario de trabajo flexible debe encontrarse presente en su puesto.
- (k) **Horas extraordinarias.** Las horas aprobadas que un empleado trabaja en exceso de ocho horas en un día o en exceso de 40 horas en una semana administrativa de trabajo, según se detalla en este capítulo.
- (l) **Jornada básica de trabajo.** Horario de trabajo programado con anticipación durante el cual un empleado debe trabajar de manera regular y por el cual se paga salario básico.
- (m) **Jornada de tiempo completo.** Consta de 40 horas en una semana administrativa de trabajo. Se incorpora a esta definición lo establecido en el capítulo sobre jornadas de trabajo.
- (n) **Jornada de tiempo parcial.** Horario de trabajo programado que no excede 30 horas por semana administrativa de trabajo.
- (o) **Jornada de trabajo.** Las horas de un día y los días de una semana que regularmente un empleado está programado a trabajar en una semana administrativa de trabajo. La jornada de trabajo de un día abarca desde la hora de entrada hasta la hora de salida de un empleado.
- (p) **Jornada intermitente.** Jornada en la cual se llama al empleado para trabajar solo las horas que se le necesita y se le remunera solo por las horas trabajadas.

- (q) **Jornadas especiales.** Se refiere a los horarios flexibles y comprimidos de trabajo.
- (r) **Período de pago.** Período de dos semanas administrativas consecutivas (14 días) que se inicia domingo y termina sábado, en que el empleado es remunerado con salario básico más cualquier remuneración adicional a la que tenga derecho.
- (s) **Remuneraciones adicionales.** Pago por trabajo en horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo en día feriado, trabajo en domingo y las compensaciones adicionales anuales, según se describen en este capítulo.
- (t) **Salario básico.** Monto fijado por el Administrador con base en la categoría y el grado de cada puesto, sin incluir remuneraciones adicionales.
- (u) **Semana administrativa de trabajo.** Un período de siete días consecutivos designado por anticipado, incluyendo los días libres o los no designados para trabajar.
- (v) **Semana básica de trabajo.** En el caso de los empleados de tiempo completo, consiste en 40 horas distribuidas dentro de la semana administrativa de trabajo.
- (w) **Tiempo a disponibilidad de llamada.** Tiempo durante el cual el empleado está libre del trabajo y se le asigna un localizador o se le requiere que informe dónde puede ser localizado, por requerimientos de trabajo.
- (x) **Tiempo compensatorio.** Tiempo libre concedido al empleado en compensación por trabajar en exceso a su jornada básica de trabajo.
- (y) **Tiempo de espera.** Tiempo en que el empleado tiene que permanecer disponible, dentro o en las inmediaciones del lugar de trabajo listo para trabajar cuando la necesidad surge. En el caso de los bomberos, durante el tiempo de espera se les permite comer, dormir, leer, escuchar la radio o dedicarse a actividades similares; y normalmente durante este tiempo el trabajo que se asigna es por necesidades imperantes.
- (z) **Turno.** Jornada de trabajo programada dentro de un período de 24 horas en los lugares donde la semana básica de trabajo está sujeta a rotación.
- (aa) **Turno regular.** Jornada básica de trabajo.

(3) **Responsabilidades.**

- (a) **División de Contabilidad.** Es responsable de ejecutar los pagos sobre remuneraciones adicionales de conformidad con las normas establecidas.

- (b) **Gerentes de división o sus delegados.** Son responsables de la programación de trabajo en horas extraordinarias, trabajo nocturno, día feriado y domingo, y de la debida anotación para la remuneración correspondiente, de conformidad con las normas establecidas.
- (c) **Unidad de Políticas, Programas y Auditoría de Recursos Humanos.** Brinda asesoría en cuanto a los requisitos y procedimientos para el pago de las remuneraciones adicionales. Es la responsable de establecer la compensación adicional anual para puestos nuevos en caso de que los pagos establecidos no se consideren aplicables. También, revisa las compensaciones adicionales anuales y ajusta o descontinúa dichos pagos si no llenan los requisitos establecidos.

(4) **Consideraciones para el Pago de Remuneraciones Adicionales.**

- (a) Solamente se darán remuneraciones adicionales por trabajo que haya sido aprobado previamente por la administración.
- (b) Dentro de un mismo período de pago, la suma del salario básico y las remuneraciones adicionales que correspondan a ese período, para un empleado no-manual, no podrá exceder el salario del grado 15, escalón diez, de la categoría no-manual. El Administrador puede autorizar una excepción a esta disposición solamente cuando el empleado tenga que trabajar bajo situaciones de emergencia ocasionados por una catástrofe o un desastre natural. No obstante, la suma del salario y las remuneraciones adicionales que recibiría el empleado proyectado al final del año no deberá exceder el salario anual del grado 15, escalón diez, de la categoría salarial no-manual.

Subcapítulo 2. Horas Extraordinarias y Tiempo Compensatorio

(1) Pago por Horas Extraordinarias.

(a) **Exclusiones.** Se excluyen del pago de horas extraordinarias:

- 1 Los jefes de departamentos y oficinas principales.
- 2 Los gerentes de división y sección, así como los empleados no-manuales en grado 13 ó mayor excluidos de las unidades negociadoras. No obstante, se podrá autorizar el pago de horas extraordinarias, cuando sea de mayor beneficio para la ACP.
- 3 Los empleados que reciben una compensación adicional anual por permanecer a disposición en su lugar de trabajo, a menos que se les requiera trabajar en forma irregular u ocasional.
- 4 Los empleados que reciben compensación adicional anual porque se les requiere que, en forma irregular y ocasional, permanezcan trabajando después de su jornada básica o regular, y esta situación no puede controlarse administrativamente.
- 5 A los empleados que realizan trabajo por tarea asignada.
- 6 El tiempo de viaje utilizado fuera de las horas normales de trabajo, para propósitos de adiestramiento.
- 7 Tiempo a disponibilidad de llamada.

(b) **Requerimientos para el pago de horas extraordinarias.** A los empleados de tiempo completo y tiempo parcial se les pagarán las horas extraordinarias luego de completar ocho horas en su jornada básica de trabajo ó 40 horas básicas en su semana administrativa de trabajo. Los empleados de las primeras 40 horas, deberán completar 40 horas básicas en una semana administrativa de trabajo antes de devengar horas extraordinarias.

(c) **Cálculo para el pago de horas extraordinarias.** Las horas extraordinarias se registrarán en múltiplos de décimas de horas.

- 1 **Empleados de la categoría no-manual.** Para los empleados no-manuales el pago de las horas extraordinarias se calculará de la siguiente manera:
 - a Tiempo y medio del salario básico del empleado cuando éste no excede el salario del grado NM-10, escalón uno.

b Tiempo y medio del salario del grado NM-10, escalón uno, cuando su salario básico sea mayor que éste.

2 **Empleados de las categorías manuales y manuales especiales.** A los empleados de las categorías manuales y manuales especiales se les pagará horas extraordinarias a tiempo y medio de su salario básico. A los que regularmente están asignados a trabajar turnos rotativos, se les calculará el pago por horas extraordinarias con base en:

a El pago por trabajo nocturno, a aquellos que trabajan el turno nocturno, aunque una parte o la totalidad de las horas extraordinarias se extiendan al turno diurno.

b El pago del último turno regular del empleado, a aquellos que son asignados a trabajar horas extraordinarias en su día libre.

c El salario básico promedio de los turnos programados trabajados durante la semana, a aquellos empleados que tienen diferentes turnos durante la semana básica y que trabajan en su día libre.

d El pago del turno regularmente programado del empleado para el día en que se trabajan las horas extraordinarias, cuando las mismas se extienden en parte o en su totalidad al turno siguiente.

e El turno diurno cuando todo el trabajo se realiza en ese turno.

(d) **Efecto de las ausencias en el pago de horas extraordinarias.** El pago de horas extraordinarias cuando ocurran ausencias, se tratará de la siguiente manera:

1 Las ausencias con cargo a vacaciones durante una semana administrativa de trabajo en que el empleado estaba programado para trabajar se calcularán como tiempo básico trabajado para determinar el pago de horas extraordinarias en dicha semana administrativa.

2 Las horas de ausencia sin sueldo durante una semana administrativa de trabajo en que el empleado estaba programado para trabajar, deberán ser compensadas con un tiempo equivalente de trabajo hasta completar las horas básicas de trabajo de esa semana administrativa antes de calcular el pago de horas extraordinarias en dicha semana administrativa.

3 Las horas dentro de la semana básica de trabajo durante las cuales se le exime al empleado del trabajo por ser un día feriado serán contadas como horas de trabajo al calcular remuneración por horas extraordinarias.

(e) **Empleados con jornadas especiales.**

- 1 **Horario flexible.** A los empleados con horario flexible se les paga horas extraordinarias de conformidad con las disposiciones aplicables a la categoría salarial a la cual pertenecen.
- 2 **Horario comprimido.** A los empleados con horario comprimido solamente se les paga horas extraordinarias por el tiempo trabajado en exceso de su horario comprimido en un día de trabajo, o en exceso de las 40 horas básicas en una semana administrativa de trabajo.

(g) **Horas extraordinarias en domingo o día feriado.** Se pagarán horas extraordinarias a los empleados que trabajen en exceso de su jornada básica de trabajo durante un domingo o día feriado a la misma tasa a la cual tiene derecho por horas extraordinarias trabajadas cualquier otro día.

(i) **Pago de horas extraordinarias por tiempo de espera.**

- 1 El empleado que debe permanecer disponible en su lugar de trabajo después de su jornada básica o regular, por necesidad de la ACP tiene derecho al pago de horas extraordinarias, a excepción del empleado que recibe una compensación adicional anual por permanecer regularmente en esta misma condición a quien se le remunera de conformidad con lo establecido en el subcapítulo 4.
- 2 Se excluyen del pago de horas extraordinarias por permanecer en tiempo de espera los descansos programados para comer y dormir, a no ser que al empleado se le requiera trabajar durante este tiempo.
- 3 No se considera tiempo de espera, ni se compensa como tal, aquellas situaciones en que por razones de la ubicación aislada del trabajo, clima u otros motivos, se les requiere a los empleados esperar durante tiempo aparte de la semana programada de trabajo para reportarse o regresar del sitio de trabajo.

(j) **Tiempo a disponibilidad de llamada.**

- 1 El tiempo a disponibilidad de llamada no se considera tiempo de trabajo. El motivo por el cual este tiempo no se compensa es que el empleado mantiene libertad para ocuparse en actividades personales de su elección y no se le requiere desempeñar funciones de trabajo.
- 2 En casos en que no se pueda localizar a un empleado que está en tiempo a disponibilidad de llamada por razones fuera de su control, se debe llamar al

próximo empleado en lista o se debe seguir el procedimiento correspondiente.

- 3 Cuando un empleado que se encuentra en tiempo a disponibilidad de llamada responde y atiende una llamada en el desempeño de funciones inherentes a su puesto se le compensará de conformidad con el acápite (1)(k) de este subcapítulo. Cuando se reporta a trabajar como consecuencia de la llamada, se le compensará de conformidad con las disposiciones de pago por trabajo en horas extraordinarias fuera de las instalaciones de la ACP o de las áreas designadas por la ACP como áreas de trabajo, o por regresar al lugar de trabajo según el acápite (1)(l) de este subcapítulo y cualquier otra disposición aplicable.

(k) **Horas extraordinarias fuera de las instalaciones de la ACP o de las áreas designadas por la ACP como áreas de trabajo.** Se podrá autorizar el pago de horas extraordinarias por trabajo desempeñado por un empleado fuera de las instalaciones de la ACP o de las áreas designadas por la ACP como áreas de trabajo. Para el reconocimiento de este tiempo el supervisor deberá contar con los controles adecuados, a fin de poder verificar la duración del trabajo. En estos casos, el pago por horas extraordinarias debe ser con base en el tiempo real dedicado a desempeñar funciones inherentes al puesto del empleado.

(l) **Horas extraordinarias por regresar al lugar de trabajo.**

- 1 Cuando se llama a un empleado después de finalizar su jornada de trabajo y el mismo se encuentra fuera del sitio de trabajo, o se le llama en un día en el cual no estaba programado para trabajar, o deba regresar a su lugar de trabajo después de finalizar su jornada de trabajo, se le pagará un mínimo de dos horas extraordinarias cada vez que se le llame y se presente a trabajar. Esto es válido aunque se le llame más de una vez durante un período de dos horas. Al empleado se le remunera a partir del momento en que llega a su lugar de trabajo. El pago mínimo de dos horas extraordinarias busca recompensar al empleado por el inconveniente de tener que alistarse y transportarse a su lugar de trabajo en una ocasión en que no estaba programado.
- 2 Al empleado que se le llame a trabajar en un día feriado se le pagará su salario básico más la compensación por trabajar en día feriado, por un mínimo de dos horas por cada vez que se le llame a trabajar dentro de su jornada básica durante el día feriado, siempre que dicho crédito no exceda las ocho horas. Cualquier exceso a las ocho horas se pagará como horas extraordinarias. Se excluyen de dicho pago los empleados que reciben una compensación adicional anual en lugar del pago por trabajo en día feriado.

(2) **Tiempo Compensatorio.**

(a) **Exclusiones.** Se excluyen del reconocimiento de tiempo compensatorio a los empleados de las categorías manuales y manuales especiales. El tiempo compensatorio también está sujeto a las exclusiones para el pago de horas extraordinarias señaladas en la sección (1)(a) de este subcapítulo, a excepción de la sección (1) (a) 2, cuando se trata de empleados no-manuales.

(b) **Acumulación y registro de tiempo compensatorio.**

1 A los empleados no-manuales, y previa aprobación del supervisor, se les podrá conceder tiempo compensatorio, a razón de una hora por cada hora trabajada, en lugar del pago de horas extraordinarias.

2 A los gerentes de división, sección y a los empleados no-manuales en grado NM-13 ó mayor, excluidos de las unidades negociadoras, se les podrá reconocer tiempo compensatorio solamente cuando medie una autorización previa del jefe inmediato basada en la necesidad de cumplir con un proyecto o asignación especial en la que se requiera trabajar horas extraordinarias.

3 El tiempo compensatorio debe ser anotado en el registro de tiempo.

(c) **Uso del tiempo compensatorio.**

1 El tiempo compensatorio autorizado deberá usarse lo más pronto posible, pero a más tardar dentro de los 12 meses siguientes a la fecha en que el empleado trabajó las horas extraordinarias.

2 Cuando un empleado tiene un balance de tiempo compensatorio, éste debe deducirse antes de las horas de vacaciones, a no ser que esta disposición ocasione que el empleado pierda horas de vacaciones acumuladas.

3 Se perderá el tiempo compensatorio que no se utilice dentro del período de los 12 meses siguientes a la fecha en que se trabajó, a excepción de cuando se trate de una de las siguientes situaciones:

a El tiempo libre programado no fue aprobado o fue cancelado debido a una necesidad de la ACP;

b El empleado no pudo utilizar el tiempo libre programado debido a que se encontraba recibiendo un subsidio de la Caja de Seguro Social o tramitando el mismo por lesión o enfermedad; o

c Es el resultado de una decisión de una autoridad competente o de un laudo arbitral.

- 4 El tiempo compensatorio que el empleado no pueda utilizar, dentro del período de los 12 meses siguientes a la fecha en que lo trabajó, por alguna de las excepciones arriba mencionadas, se pagará como horas extraordinarias.
- 5 El pago del tiempo compensatorio debe ser solicitado por el gerente de la división, por conducto del director de departamento. Este pago se calculará con base en el salario básico que recibía el empleado en el momento que acumuló dicho tiempo, y normalmente podrá hacerse efectivo en el período de pago siguiente a la fecha en que se venció.
- (d) **Limitaciones en la adquisición y pago de tiempo compensatorio.** El máximo de tiempo compensatorio que un empleado puede adquirir por trabajo en exceso a su jornada básica o regular en un período de pago, estará determinado por la cantidad de horas extraordinarias que se le pueda pagar sin exceder el salario del grado 15, escalón diez de la categoría no-manual.

Subcapítulo 3. Otras Remuneraciones Adicionales

(1) Pago por Trabajo Nocturno.

(a) **Exclusiones.** Se excluyen del pago por trabajo nocturno:

- 1 Los empleados que reciban compensación adicional anual en lugar del pago por trabajo nocturno;
- 2 Los empleados con jornadas intermitentes;
- 3 Los empleados que realizan trabajo por tarea asignada;
- 4 Los directores de departamento y oficinas principales.

(b) **Relación con otras remuneraciones adicionales.**

- 1 **Empleados de la categoría no-manual y de categorías relacionadas a la no-manual como lo son los asistentes estudiantiles.** El pago por trabajo nocturno no está incluido en la tasa de salario básico utilizado para calcular el pago de horas extraordinarias, domingo o día feriado.
- 2 **Empleados de las categorías manuales y manuales especiales.** El pago por trabajo nocturno se adiciona al salario básico para el cálculo de horas extraordinarias, domingo o día feriado.

(c) **Empleados de la categoría no-manual.** Los empleados de categoría no-manual y de categorías relacionadas a la no-manual, como lo son los ayudantes estudiantiles, se les pagará su salario básico mas una remuneración adicional equivalente al 10 por ciento del mismo por toda hora trabajada de 6 p.m. a 6 a.m., en aquellos casos en que se le programe regularmente desempeñar trabajo nocturno, incluyendo horas extraordinarias, o que se le cambie el turno al empleado para trabajar de noche.

(d) **Prácticos del canal.** A los prácticos del canal se les pagará su salario básico más una remuneración adicional equivalente al 10 por ciento del mismo por toda hora trabajada de 6 p.m. a 6 a.m.

(e) **Empleados de las categorías manuales y manuales especiales.** A los empleados manuales y a los manuales en categorías especiales que realicen trabajo en turno nocturno se les pagará su salario básico, más:

- 1 Una remuneración adicional equivalente al 7½ por ciento de su salario básico por el turno completo, cuando la mayoría de las horas de la jornada básica de trabajo transcurren entre las 3 p.m. y la medianoche.

- 2 Una remuneración adicional equivalente al 10 por ciento de su salario básico por el turno completo, cuando la mayoría de las horas de la jornada básica de trabajo transcurren entre las 11 p.m. y las 8 a.m.

(f) **Cálculo de mayoría de horas.** Para efectos del acápite (e) anterior, se considera mayoría de horas:

- 1 La mitad más uno de las horas programadas para los empleados de tiempo completo y tiempo parcial.
- 2 La mitad más uno de las horas trabajadas para los empleados de tiempo completo de las primeras cuarenta horas.

Los descansos para comer que ocurran cuando se autorice un pago por trabajo nocturno serán considerados para efectos de determinar el cómputo del pago por trabajo nocturno a que un empleado tiene derecho.

(g) **Empleados de la categoría manual o manual especial que son asignados temporalmente a turnos diferentes.**

- 1 El empleado asignado regularmente a turnos rotativos, que se le asigne temporalmente a un turno diurno u otro turno nocturno que represente un pago nocturno de menor porcentaje, continuará recibiendo hasta por 90 días el pago por turno nocturno de mayor porcentaje. Los empleados deben ser asignados a un turno rotativo regular por un mínimo de siete días consecutivos o ser asignados a una semana básica de trabajo completa en un turno rotativo, antes de ser elegibles para el pago aquí mencionado.
- 2 Un empleado que regularmente está asignado a un turno diurno y que es temporalmente asignado a un turno para el cual se paga por trabajo nocturno, tendrá derecho al pago por trabajo nocturno mientras dure dicha asignación.
- 3 El empleado que es asignado temporalmente a un turno nocturno con un porcentaje de pago mayor, recibirá el pago mayor si la mayoría de las horas de la jornada básica de trabajo transcurren en dicho turno.
- 4 El empleado que regularmente está asignado a un turno para el cual recibe pago por trabajo nocturno, tendrá derecho al pago por trabajo nocturno mientras se encuentre en un viaje oficial, indistintamente de que el empleado esté desempeñando trabajo.

(h) **Licencias con sueldo, permisos administrativos y vacaciones.** El pago por trabajo nocturno que se reconoce durante períodos de licencias con sueldo, permisos administrativos y vacaciones dependerá del turno al cual está asignado

el empleado al momento de la ausencia y de la duración del período de la asignación. Se exceptúa a los empleados con jornada de las primeras cuarenta horas a quienes se les pagará su salario básico por el tiempo que dure la ausencia. En caso de que su semana administrativa se componga de más horas de vacaciones que horas trabajadas se le pagará al salario básico, sin remuneraciones adicionales.

- 1 El empleado de la categoría manual y manual especial que regularmente está asignado a un turno para el cual recibe pago por trabajo nocturno, tendrá derecho al pago por trabajo nocturno durante períodos de licencias con sueldo, permisos en tiempo administrativo y vacaciones, en ese turno.
 - 2 Para que un empleado de la categoría no-manual pueda recibir la compensación total por trabajo nocturno en el día o días en que se dio la ausencia con pago, la ausencia deberá ser menor de ocho horas en el período de pago.
 - 3 El empleado que regularmente está asignado a turnos rotativos que incluyen trabajo en turnos diurnos y nocturnos recibirá pago por trabajo nocturno, durante períodos de licencia con sueldo, permisos administrativos y vacaciones, como sigue:
 - a Se le pagará las tasas aplicables al turno diurno durante esa porción de la ausencia que ocurra durante períodos cuando el empleado estaría programado para trabajar el turno diurno; y
 - b Se le pagará el trabajo nocturno durante esa porción de la ausencia que ocurra durante períodos cuando el empleado estaría programado para trabajar turnos nocturnos.
 - 4 Al empleado que se ausenta con pago durante una asignación temporal, se le pagará el porcentaje de turno nocturno correspondiente a dicha asignación por el período de ausencia que se encuentre dentro de la asignación.
 - 5 El empleado que regularmente está asignado a un turno para el cual recibe pago por trabajo nocturno tendrá derecho al pago por trabajo nocturno por el día feriado.
- (j) **Horarios flexibles de trabajo.** A los empleados con horario flexible no se les otorgará compensación por trabajo nocturno únicamente porque el empleado elija trabajar horas acreditables, o elija una hora de llegada o de salida que coincide con las horas que de otra manera se autorizaría el pago por trabajo nocturno, excepto:

- 1 A los empleados de las categorías manual y manual especial, a quienes se les pagará de conformidad con lo establecido en la sección (1) (e) de este subcapítulo.
 - 2 A los empleados de la categoría no-manual y categorías relacionadas cuando las horas centrales incluyen el trabajo nocturno. En estos casos, el empleado tiene derecho a compensación por trabajo nocturno por el total de horas trabajadas en turno nocturno.
- (2) **Pago por Trabajo en Domingo.** A los empleados se les pagará por trabajo en domingo solo por las horas trabajadas de una jornada básica programada para domingo.
- (a) **Exclusiones.** Se excluyen del pago por trabajo en domingo:
- 1 A los empleados de tiempo parcial.
 - 2 A los empleados con jornada intermitente.
 - 3 A los empleados que realizan trabajo por tarea asignada.
 - 4 A los prácticos del canal a quienes se les aplicará lo establecido en la convención colectiva, estén incluidos o no en la unidad negociadora.
 - 5 A los empleados que reciban compensación adicional anual en lugar del pago por trabajo en domingo.
- (b) El empleado de tiempo completo que trabaje en día domingo tendrá derecho a una remuneración adicional, por un máximo de ocho horas, a razón de 25 por ciento de su salario básico por cada hora trabajada dentro de su horario regular de trabajo. Toda hora adicional se pagará como horas extraordinarias.
- (c) **Relación con otras remuneraciones adicionales.** El pago por trabajo en domingo no forma parte de la tasa del salario básico utilizado para calcular el pago de trabajo en día feriado, horas extraordinarias o trabajo nocturno.
- (3) **Días Feriados.**
- (a) **Observancia de los días feriados.** En los días feriados, la administración deberá asegurar el número de empleados que se requiera para el funcionamiento ininterrumpido del canal. Aquellos empleados de cuyos servicios se pueda prescindir sin detrimento del funcionamiento y operación del canal, se les eximirá del trabajo en día feriado y se les aplicará lo siguiente:
- 1 Tendrán derecho a que se les pague ese día como jornada básica de trabajo. Cuando el empleado esté de vacaciones o en ausencia autorizada con pago durante el día feriado, no se le restará de sus vacaciones las ocho horas

correspondientes al día feriado. Se exceptúan a los empleados que reciben compensación adicional anual por permanecer a disposición en el lugar de trabajo, a quienes se les resta de su balance de vacaciones.

- 2 Las horas dentro de la semana básica de trabajo durante las cuales se le excusa al empleado del trabajo por ser un día feriado serán contadas como horas de trabajo al calcular la remuneración por horas extraordinarias.
- 3 Cuando el día feriado coincida con el día libre del empleado, éste tendrá derecho a un día libre inmediatamente antes o después del día feriado. El día asignado como libre en reemplazo del día feriado se tratará como un día feriado para efectos de pago.
- 4 Los empleados con jornada de tiempo completo de las primeras 40 horas sólo tendrán derecho al día feriado oficial en el día calendario establecido. Cuando el día feriado coincide con su día libre, se le acreditan ocho horas a su semana básica de trabajo. El pago de estas ocho horas se efectuará con base en el salario básico.
- 5 Los empleados con jornada de tiempo parcial sólo tendrán derecho al día feriado oficial en el día calendario establecido. Cuando dicho empleado no está programado para trabajar en día feriado, no se le reconocerá el mismo. Al empleado de tiempo parcial solo se le pagará el equivalente al número de horas que estaba programado para trabajar.
- 6 Cuando el empleado de tiempo parcial no pueda trabajar el día feriado debido a que el sitio de trabajo está cerrado, el tiempo que estaba programado para trabajar se le reconocerá como permiso administrativo.

(b) Pago por trabajo en día feriado.

- 1 **Exclusiones.** Se excluyen del pago por trabajo en día feriado:
 - a A los empleados que realizan trabajo por tarea asignada.
 - b A los prácticos del canal a quienes se les aplicará lo establecido en la convención colectiva, estén incluidos o no en la unidad negociadora.
 - c A los empleados que reciben compensación adicional anual en lugar del pago por trabajo en día feriado.
- 2 El empleado que labore en día feriado recibirá remuneración adicional por un máximo de ocho horas, a razón de una hora de salario básico por cada hora trabajada, dentro de su turno regular de trabajo.

- 3 Cualquier tiempo trabajado por un empleado de tiempo completo, fuera de su turno regular de trabajo en un día feriado se le pagará como horas extraordinarias.
- 4 En caso de que un empleado de tiempo parcial trabaje en exceso de su jornada básica en un día feriado, se le pagará el exceso de horas al porcentaje del turno que corresponde, sin el recargo por trabajar en día feriado.

(c) Ausencias.

- 1 Un empleado a quien se le asigna o programa para trabajar en un día feriado y se ausente sin autorización, no tendrá derecho a la remuneración prevista en esta sección.
 - 2 Cuando el empleado está autorizado a ausentarse en el día feriado, se le pagarán como horas trabajadas. Cuando el empleado se ausenta con autorización por determinado número de horas en un día feriado, se le pagarán ocho horas, como horas trabajadas, más la compensación adicional por las horas trabajadas en el día feriado.
- (d) Relación con otras remuneraciones adicionales.** El pago por trabajo en día feriado es en adición al pago por trabajo en horas extraordinarias, trabajo nocturno o trabajo en domingo, y no está incluido en la tasa del salario básico utilizado para calcular el pago de trabajo en horas extraordinarias, trabajo nocturno o trabajo en domingo.

Subcapítulo 4. Compensación Adicional Anual a Empleados que Regularmente Tienen que Permanecer Disponibles en el Trabajo Después de sus Jornadas Básicas

(1) **Determinación de Establecer la Compensación Adicional Anual.** Se le podrá pagar una compensación adicional anual al empleado que regularmente tiene que permanecer disponible en su lugar de trabajo después de su jornada regular, por necesidad de la ACP. Parte sustancial de este tiempo consiste en permanecer en tiempo de espera dentro o en las inmediaciones del lugar de trabajo. Dicha determinación se podrá hacer cuando la compensación adicional anual, dentro del transcurso de un período apropiado que refleje todas las funciones del empleado y la gama de condiciones de su puesto, resulte:

- (a) Mayor que la remuneración adicional que, de otra forma, el empleado hubiese recibido por las horas de trabajo efectivo que, por lo general, requiere su puesto, excluyendo el tiempo en espera durante el cual no desempeña ninguna función; y
- (b) Menor que la remuneración adicional que, de otra forma, se le pagaría al empleado por las horas de trabajo requeridas por su puesto, incluyendo tiempo en espera durante el cual no desempeña ninguna función.

(2) **Requisito de Permanecer Disponible en el Lugar de Trabajo.**

(a) Se considera que el empleado permanece una parte sustancial de su jornada de trabajo en turno de espera cuando:

- 1 El empleado permanece un mínimo de 25 por ciento de su jornada entera de trabajo en turno de espera; o
- 2 El empleado tiene una semana básica laboral que requiere del desempeño de trabajo efectivo a tiempo completo y se le requiere además, que permanezca en turno de espera algunas noches o permanezca en turno de espera en algunos días no incluidos en su semana básica laboral.

(b) Para que el empleado califique para la compensación adicional anual, se le debe requerir permanecer disponible dentro o en las inmediaciones de su lugar de trabajo bajo las siguientes condiciones:

- 1 El requerimiento de permanecer disponible dentro o en las inmediaciones de su lugar de trabajo debe ser especificado. Al empleado debe habersele ordenado oficialmente permanecer en su lugar de trabajo. La permanencia del empleado en su lugar de trabajo no debe ser meramente voluntaria, deseable, ni como resultado de estar aislado geográficamente, ni porque el empleado viva en los predios.

- 2 Las horas durante las cuales esté en vigor el requisito de permanecer disponible en su lugar de trabajo deben estar incluidas en el turno de trabajo del empleado. Este turno de trabajo debe estar establecido en forma regular y recurrente por un período de tiempo sustancial, generalmente, unos cuantos meses como mínimo.
- 3 El requisito de permanecer disponible en su lugar de trabajo debe tener relación con las tareas que se le asignan regularmente al empleado, ya sea como continuación de su trabajo regular, que incluye tiempo en espera, o como un requisito de permanecer en su puesto para desempeñar sus funciones regulares si surge la necesidad.

(3) Cálculo del Porcentaje de Compensación Adicional Anual.

- (a) La compensación adicional anual no será menor del 10 por ciento ni mayor del 25 por ciento del salario básico del empleado. Si el salario básico del empleado es mayor que el salario del grado 10 de la categoría no-manual, escalón uno, se utilizará éste como base para calcular la compensación adicional anual. La tabla que sigue muestra tres posibles combinaciones de horarios y sus correspondientes porcentajes de compensación.

	HORARIO	PORCENTAJE
1	Un puesto con una jornada de trabajo de 24 horas, 24 horas libres y con una programación de:	
	60 horas por semana.	10 por ciento.
	72 horas por semana.	20 por ciento.
	84 horas o más por semana.	25 por ciento.
2	Un puesto con una jornada de trabajo que requiera que el empleado permanezca en servicio durante todas las horas diurnas cada día, o por 12 horas cada día o por 24 horas cada día, con el empleado viviendo en su lugar de trabajo durante el período en que está asignado a su jornada, y con una programación de:	
	5 días a la semana.	10 por ciento.
	6 días a la semana.	20 por ciento.
	7 días a la semana.	25 por ciento.
3	Un puesto en que el empleado tenga una semana básica de trabajo que requiera trabajo a tiempo completo y además, que el empleado permanezca en espera:	
	De 14 a 18 horas semanales en días hábiles, o que se extienda a días libres como continuación de un período de trabajo dentro de la semana básica de trabajo.	15 por ciento.
	De 19 a 27 horas semanales en días hábiles, o que se extienda a días libres como continuación de un período de trabajo dentro de la semana básica de trabajo.	20 por ciento.
	28 ó más horas semanales en días hábiles, o que se extienda a días libres como continuación de un período de trabajo dentro de la semana básica de trabajo.	25 por ciento.
	De 7 a 9 horas en uno o más de sus días regulares semanales no hábiles.	15 por ciento.
	De 10 a 13 horas en uno o más de sus días regulares semanales no hábiles.	20 por ciento.
	14 ó más horas en uno o más de sus días regulares semanales no hábiles.	25 por ciento.

(b) **Porcentaje Adicional por Trabajo en Domingo.** Cuando se autoriza a un empleado el pago de compensación adicional anual de conformidad con alguna de las combinaciones de horarios descritas en la tabla de arriba, se aumentará el porcentaje del pago de la siguiente manera:

- 1 2½ por ciento a la cantidad cuando se requiera que el empleado trabaje un mínimo de seis horas en domingo, un promedio de 20 a 40 domingos en un año, o
- 2 5 por ciento a la cantidad cuando se requiera que el empleado trabaje un mínimo de seis horas en domingo, un promedio de 41 ó más domingos en un año, pero sin exceder el 25 por ciento.

(c) **Situaciones no contempladas en este subcapítulo.** Si un empleado es elegible para recibir compensación adicional anual conforme a este subcapítulo, pero no se le aplica ninguno de los porcentajes estipulados o existen condiciones extraordinarias que hacen que no sea conveniente aplicar las cantidades

indicadas, la división, por conducto de su director de departamento, puede proponerle al Director de Recursos Humanos una compensación adicional anual para su aprobación. La propuesta debe incluir toda la información sobre el turno de trabajo del empleado; el número de horas de trabajo efectivo requerido; y cómo éste se distribuye en su turno de trabajo; el número de horas que se requiere que pase en espera y hasta qué punto llegan las restricciones de su lugar de trabajo y sus actividades durante los períodos que está en espera; hasta qué punto se le hace más oneroso el trabajo por ser nocturno, en días feriados o domingos, o por trabajar más de 8 horas por día o más de 40 horas por semana; y cualesquiera otras condiciones pertinentes.

(4) Condiciones de Pago.

- (a) El pago de la compensación adicional anual empieza en la fecha en que el empleado entra a laborar en el puesto para efectos del pago de su salario básico y termina en la fecha en que cesa de recibir el pago del salario básico en dicho puesto.
- (b) El pago de la compensación adicional anual cubre todo el tiempo que el empleado permanezca en turno de espera durante el año.
- (c) Cuando un empleado está en un puesto en el cual las condiciones que ameritan el pago de compensación adicional anual solamente existen durante un período del año, la empresa podrá pagar la compensación adicional sólo durante el período en que se den dichas condiciones.

(5) Continuación del Pago de la Compensación Adicional Anual. La ACP podrá continuar pagando la compensación adicional anual en las siguientes circunstancias:

- (a) Por un período no mayor de diez días laborables consecutivos durante una asignación temporal a otras funciones cuyas condiciones no ameritan el pago de compensación adicional anual y por un total de no más de 30 días laborables en un año calendario mientras se está en la asignación temporal.
- (b) Por un período adicional de hasta 60 días laborables durante una asignación temporal a un programa de capacitación avanzada formalmente aprobada y directamente relacionada a las funciones por las cuales se paga la compensación adicional anual.
- (c) Se continuará el pago de compensación adicional anual mientras el empleado está de licencia con pago, permiso con pago o vacaciones.

(6) Relación con otros Pagos.

- (a) Un empleado que obtiene compensación adicional anual no recibirá pago por trabajo realizado en:

- 1 Jornada nocturna;
 - 2 Días feriados;
 - 3 Domingo; o en
 - 4 Horas extraordinarias. No obstante, se pagarán horas extraordinarias por trabajo irregular u ocasional a excepción de los descansos para comer y del tiempo de espera.
 - a Al empleado que se le requiere regresar al lugar de trabajo en su día libre se le pagará horas extraordinarias por aquellas horas que en sus días regulares de trabajo componen su jornada básica. Se exceptúan de esta disposición los descansos para comer, a menos que se realice trabajo efectivo durante este tiempo. Adicionalmente, al empleado se le pagarán horas extraordinarias por aquel trabajo efectivo que desempeñe en horas que exceden lo que regularmente componen su jornada básica.
 - b Al empleado que se le requiere regresar al lugar de trabajo se le pagará horas extraordinarias por todas las horas de trabajo efectivo que surjan cuando se está en tiempo de espera.
- (b) La compensación adicional anual no es salario básico y no deberá incluirse en el cálculo de diferenciales o cualquier otro beneficio o deducciones que se calculan con base en el salario básico.

Subcapítulo 5. Compensación Adicional Anual por Trabajo en Horas Extraordinarias que no Puede ser Controlado Administrativamente.

- (1) **Determinación de Establecer la Compensación Adicional Anual.** Se le podrá pagar una compensación adicional anual, en lugar del pago por horas extraordinarias, al empleado que se le requiere, en forma irregular y ocasional, permanecer trabajando después de su jornada básica de trabajo, y esta situación no se puede controlar administrativamente. Por lo general, el empleado en esta situación es responsable de reconocer, sin supervisión, en qué ocasiones debe permanecer en su lugar de trabajo.
- (2) **Requisitos para Recibir la Compensación Adicional Anual.** Se le podrá pagar a un empleado la compensación adicional anual a que se refiere este subcapítulo, cuando:
 - (a) El requisito de que un puesto en el cual las horas de trabajo no pueden ser controladas administrativamente es inherente a la naturaleza de las funciones de dicho puesto.
 - (b) Para desempeñar las funciones de un puesto como el descrito arriba, un empleado debe trabajar de manera irregular y ocasional en cantidades significativas de horas extraordinarias. Con relación a este requisito:
 - 1 Una cantidad significativa de trabajo en horas extraordinarias se refiere a un promedio de por lo menos tres horas a la semana.
 - 2 El trabajo irregular y ocasional en horas extraordinarias es una necesidad que debe darse de manera continua, generalmente promediando más de una vez a la semana.
 - 3 El trabajo rutinario, de naturaleza administrativa o que ocurra bajo circunstancias que debieron ser programadas se excluye de esta compensación adicional anual y será pagado como horas extraordinarias.
 - 4 Debe haber una base definitiva para anticipar que el trabajo irregular y ocasional en horas extraordinarias continuará dándose por un período con una duración y frecuencia suficiente para llenar los requisitos mínimos descritos anteriormente.
 - (c) La condición de que un empleado es “generalmente responsable de reconocer sin supervisión, las circunstancias que ameritan que continúe en el trabajo” significa:

- 1 Que la responsabilidad de un empleado de permanecer en el trabajo cuando las circunstancias lo ameritan debe ser real, oficial y un requisito específico del puesto.
- 2 El empleado debe permanecer en el trabajo, no porque sea meramente deseable, sino por necesidades inherentes a las funciones del puesto y el no continuar éstas constituiría negligencia.
- 3 El requerimiento que el empleado es responsable por reconocer las circunstancias no incluye situaciones obvias; como por ejemplo, que el empleado debe seguir laborando porque su relevo no se reporta a trabajar.
- 4 La frase “circunstancias que ameritan que el empleado permanezca trabajando” significa que:
 - a El empleado debe seguir laborando como continuación de una jornada diaria completa o que, después de finalizar su día regular de trabajo, el empleado reasume su labor de acuerdo a un plan preestablecido o un evento esperado, que no sea de naturaleza administrativo.
 - b El empleado no tiene opción de cuándo y dónde desempeñará su labor cuando permanece en el lugar de trabajo en continuación de una jornada completa de trabajo. Esto difiere de una situación en la cual un empleado tiene la opción de llevarse trabajo a casa o hacerlo en la oficina, o hacerlo en continuación de su jornada regular, de trabajo o más tarde. También difiere de una situación en la que el empleado tiene tal discreción en sus horas laborables, como cuando viaja, que él podría decidir empezar a laborar en la mañana y continuar trabajando más tarde en la noche, para el mejor logro de un objetivo específico.

(3) Cálculo del Porcentaje de Compensación Adicional Anual.

- (a) La compensación adicional anual no será menor del 10 por ciento ni mayor del 25 por ciento del salario básico del empleado. La tabla que sigue muestra el promedio semanal de horas extraordinarias trabajadas en forma irregular y ocasional y los porcentajes correspondientes a ser pagados:

PROMEDIO DE HORAS POR SEMANA	PORCENTAJE
Un puesto que requiere un promedio semanal de por lo menos tres, pero no más de cinco horas extraordinarias trabajadas en forma irregular y ocasional.	10 por ciento.
Un puesto que requiere un promedio semanal de más de cinco, pero no más de siete horas extraordinarias trabajadas en forma irregular y ocasional.	15 por ciento.
Un puesto que requiere un promedio semanal de más de siete, pero no más de nueve horas extraordinarias trabajadas en forma irregular y ocasional.	20 por ciento.
Un puesto que requiere un promedio semanal de más de nueve horas extraordinarias trabajadas en forma irregular y ocasional.	25 por ciento.

- (b) Cuando las circunstancias lo ameriten, se podrán ajustar los porcentajes anteriores, sin exceder el 25 por ciento del salario básico del empleado, para reconocer dentro de la compensación adicional anual otras remuneraciones adicionales a que el empleado tenga derecho, trabajo nocturno, en domingo y/o en día feriado.
- (c) **Situaciones no contempladas en este subcapítulo.** Si un empleado es elegible para recibir compensación adicional anual conforme a la sección, pero no se le aplica ninguno de los porcentajes estipulados o existen condiciones extraordinarias que hacen que no sea conveniente por alguna razón aplicar las cantidades indicadas, la división, por conducto de su director de departamento, puede proponerle al Director de Recursos Humanos una compensación adicional anual para su consideración y aprobación. La propuesta debe incluir toda la información sobre la frecuencia y duración del trabajo irregular y ocasional en horas extraordinarias requerido; la naturaleza del trabajo que impide que las horas laborables sean controladas administrativamente; la necesidad de que el empleado sea generalmente responsable de reconocer, sin supervisión, las circunstancias que ameritan que permanezca laborando; y cualquier otra condición pertinente.

(4) Relación con otros Pagos.

- (a) Un empleado que recibe la compensación adicional anual descrita en este subcapítulo podrá recibir pago por trabajo realizado en jornada nocturna, en días feriados y en domingo. Solamente podrá recibir pago por horas extraordinarias cuando éstas no están cubiertas por la compensación adicional anual.
- (b) La compensación adicional anual no es salario básico y no deberá incluirse en el cálculo de diferenciales o cualquier otro beneficio o deducciones que se calculan con base en el salario básico.