

REPÚBLICA DE PANAMÁ
ASAMBLEA NACIONAL
LEGISPAN
LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

Tipo de Norma: LEY

Número: 13

Referencia:

Año: 1999

Fecha(dd-mm-aaaa): 06-05-1999

Título: POR EL CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COOPERATIVO ENTRE EL MIDA Y EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS, PARA LA ERRADICACION Y PREVENCIÓN DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO, EL ACUERDO COOPERATIVO SUPLEMENTARIO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

Dictada por: ASAMBLEA LEGISLATIVA

Gaceta Oficial: 23799

Publicada el: 06-05-1999

Rama del Derecho: DER. AGRARIO , DER. ADMINISTRATIVO

Palabras Claves: Insectos, Agricultura y ganadería, Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA)

Páginas: 31

Tamaño en Mb: 5.697

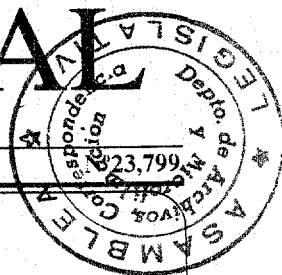
Rollo: 177

Posición: 701

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

AÑO XCV PANAMÁ, R. DE PANAMÁ MIÉRCOLES 19 DE MAYO DE 1999



CONTENIDO

ASAMBLEA LEGISLATIVA

LEY Nº 13

(De 6 de mayo de 1999)

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COOPERATIVO ENTRE EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMA Y EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, PARA LA ERRADICACION Y PREVENCION DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO, EL ACUERDO COOPERATIVO SUPLEMENTARIO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES." PAG. 1

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

DECRETO Nº 47

(De 11 de mayo de 1999)

"POR EL CUAL SE DESIGNA AL MINISTRO Y VICEMINISTRA DE LA JUVENTUD, LA MUJER, LA NIÑEZ Y LA FAMILIA, ENCARGADOS." PAG. 31

AVISOS Y EDICTOS

ASAMBLEA LEGISLATIVA

LEY Nº 13

(De 6 de mayo de 1999)

Por la cual se adopta el ACUERDO COOPERATIVO ENTRE EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMA Y EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, PARA LA ERRADICACION Y PREVENCION DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO, EL ACUERDO COOPERATIVO SUPLEMENTARIO y se dictan otras disposiciones

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

Artículo 1. Apruébase en todas sus partes el Acuerdo Cooperativo entre el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América, para la Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador del Ganado como ley de la República, que a la letra dice:

ACUERDO COOPERATIVO ENTRE EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMA Y EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, PARA LA ERRADICACION Y PREVENCION DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

Fundada por el Decreto de Gabinete N° 10 del 11 de noviembre de 1903

LICDO. JORGE SANIDAS A.
DIRECTOR GENERAL

OFICINA
Avenida Norte (Eloy Alfaro) y Calle 3a. Casa N° 3-12.
Edificio Casa Amarilla, San Felipe Ciudad de Panamá.
Teléfono 228-8631, 227-9833 Apartado Postal 2189
Panamá, República de Panamá

**LEYES, AVISOS, EDICTOS Y OTRAS
PUBLICACIONES**
NUMERO SUELTO: B/. 2.00

LICDA. YEXENIA I. RUIZ
SUBDIRECTORA

Dirección General de Ingresos
IMPORTE DE LAS SUSCRIPCIONES
Mínimo 6 Meses en la República: B/. 18.00
Un año en la República B/.36.00
En el exterior 6 meses B/.18.00. más porte aéreo
Un año en el exterior. B/.36.00. más porte aéreo

Todo pago adelantado.

ARTICULO 1 - PROPOSITOS

Los propósitos de este Acuerdo son el establecer una Comisión en la República de Panamá para planear, diseñar, construir, equipar y operar una planta de producción de moscas estériles del gusano barrenador (Cochliomyia hominivorax, Coquerel), y para erradicar y prevenir su reinfestación por el gusano barrenador en la República de Panamá, sin causar daños al medio ambiente. Las actividades que este Acuerdo autorice deberán ser ejecutadas por el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá (MIDA) y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América (USDA).

ARTICULO 2 - COMISIONADOS

Se establecerá una Comisión la cual estará integrada por cuatro miembros designados por el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá y cuatro miembros designados por el Secretario de Agricultura de los Estados Unidos de América. Los Comisionados se reunirán por lo menos anualmente y en otras ocasiones, según lo consideren necesario, para revisar las actividades de la Comisión, proporcionar asesoría y aprobar los planes de trabajo y los presupuestos anuales.

ARTICULO 3 - ADMINISTRACION

Además de los miembros de la Comisión de Panamá, el Ministro de Desarrollo Agropecuario de la República de Panamá designará a un oficial panameño como Director del MIDA. Además de los miembros de la Comisión de los Estados Unidos de América, el Secretario de Agricultura de los Estados Unidos de América designará a un oficial estadounidense como Director del USDA. Los Directores estarán asignados a la Comisión a tiempo completo y serán responsables directos de la administración, coordinación, control y supervisión de la Comisión.

Todas las comunicaciones, los reglamentos y las instrucciones internas de la Comisión relacionadas con las operaciones bajo este Acuerdo deberán ser acordadas de manera conjunta por los Directores o por sus representantes designados. El Director del MIDA facilitará las comunicaciones o las solicitudes con otras autoridades panameñas. El Director del USDA facilitará las comunicaciones o las solicitudes con otras autoridades estadounidenses.

En el caso de que los Directores no llegaren a un acuerdo con respecto a la interpretación o la aplicación de este Acuerdo, el asunto será referido a los Comisionados. Si los Comisionados no llegaren a un acuerdo, el problema será resuelto a través de consultas entre el Ministro de Desarrollo Agropecuario de la República de Panamá y el Secretario de Agricultura de los Estados Unidos de América.

ARTICULO 4 - PROCEDIMIENTOS Y REGLAMENTOS INTERNOS

Los Directores tienen la facultad de desarrollar y adoptar por acuerdo mutuo dichos sistemas y reglamentos internos, según lo consideren pertinente, para el desempeño apropiado de las funciones de la Comisión.

ARTICULO 5 - PERSONAL DE LA COMISION

Los Directores tendrán autoridad única y conjunta para seleccionar, contratar, supervisar y despedir al personal panameño empleado por la Comisión. El MIDA tendrá autoridad única para seleccionar, contratar, supervisar y despedir al personal del MIDA y al personal de contrato, del MIDA. El USDA tendrá autoridad única para seleccionar, contratar, supervisar y despedir al personal del USDA y al personal de contrato otorgado por el USDA. El personal empleado por la Comisión laborará a dedicación plena para la misma.

Los niveles de sueldo competitivos, en base a los lugares de trabajo serán establecidos por la Comisión, a fin de atraer y mantener personal altamente calificado y motivado, necesario para lograr el éxito del Programa.

Considerando el carácter binacional y técnico del Programa, el personal de la Comisión no estará sujeto al Código Laboral de Panamá, sino a los procedimientos y reglamentos internos de la Comisión, según se estipula en el Artículo 4 de este Acuerdo. Estos procedimientos y reglamentos internos serán aprobados por los Comisionados. Se garantizarán todos los derechos constitucionales de la República de Panamá a todo el personal empleado por la Comisión.

ARTICULO 6 - SALARIOS Y PRESTACIONES

Los salarios y prestaciones del Director del MIDA y de otro personal del MIDA, o de personal de contrato otorgado por el MIDA, asignado a la Comisión serán pagados por el MIDA. Los salarios y prestaciones del Director del USDA y de otro personal de USDA, o de personal de contrato otorgado por el USDA asignado a la Comisión serán pagados por el USDA. Todo el personal empleado por la Comisión será remunerado con fondos de la Comisión.

ARTICULO 7 - COOPERACION CON OTROS PROGRAMAS DEL USDA

La Comisión proporcionará moscas estériles y asistencia técnica para apoyar otras iniciativas del USDA, a fin de controlar y erradicar al gusano barrenador de otros países y para combatir nuevas introducciones o reinfestaciones de países o áreas previamente erradicadas. Los costos adicionales asociados con este apoyo serán responsabilidad del USDA.

ARTICULO 8 - COOPERACION CON OTRAS ENTIDADES

En base a la iniciativa de cualquier gobierno extranjero o de cualquier organización internacional o asociación, la Comisión podrá, sujeto a la autorización de los Gobiernos de la República de

Panamá y de los Estados Unidos de América, otorgada a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y a través del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, negociar y concluir acuerdos con cualquier gobierno extranjero o con cualquier organización internacional o asociación, para la producción y venta de pupas o moscas estériles del gusano barrenador, para utilizarse en controlar o erradicar el gusano barrenador.

El producto de la venta de dichas pupas o moscas estériles del gusano barrenador, será utilizado para cubrir los aumentos de costos asociados con la producción de pupas o moscas estériles adicionales. El producto de dicha venta será dividido entre la República de Panamá y los Estados Unidos de América, en la misma proporción especificada en el Artículo 15. La porción de los Estados Unidos de América de dicho producto será depositado en la Tesorería de los Estados Unidos de América y será acreditado a la apropiación de la cual los gastos de la operación de las instalaciones de producción del gusano barrenador se hayan pagado.

La Comisión podrá, sujeto a la aprobación de ambos Gobiernos, otorgada a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, acordar el cooperar con cualquier gobierno extranjero, organización internacional o asociación, en base a reembolsos, en la misma proporción en que Panamá y los Estados Unidos de América tengan autorización para proporcionar dichos servicios, con respecto a la erradicación o prevención de re-introducción del gusano barrenador.

ARTICULO 9 - ACTIVIDADES TECNICAS

Este Acuerdo incluye, además de la producción de moscas estériles del gusano barrenador, dos fases principales, la fase de erradicación y la fase de mantenimiento de una barrera. La fase de erradicación se define como todas las actividades del Programa que ocurran hasta que Panamá se declare libre del gusano barrenador del ganado. La fase de mantenimiento de la barrera se define como todas las actividades del Programa en Panamá, después de que la fase de erradicación haya concluido.

A fin de lograr los objetivos de este Acuerdo, la Comisión puede incluir las siguientes actividades en los planes anuales de trabajo:

- a. Establecer y mantener medidas de cuarentena de animales, incluyendo control de cuarentenas y estaciones de tratamiento, según lo requiera el Programa en Panamá;
- b. Llevar a cabo y mantener un censo de fincas y de ganado, según lo requiera el Programa en Panamá;
- c. Llevar a cabo una vigilancia del gusano barrenador para determinar el estado de la plaga y el nivel de control logrado en Panamá;
- d. Establecer y mantener un laboratorio para la identificación del gusano barrenador en Panamá;
- e. Tratar las heridas de los animales con insecticidas autorizados, en Panamá;
- f. Dispersar moscas estériles del gusano barrenador por vía aérea en Panamá;
- g. Capacitar al personal asignado a la Comisión en todos los aspectos inherentes a la prevención del gusano barrenador, así como su detección, identificación, control y erradicación;
- h. Conducir un programa de información y educación para la industria ganadera y para el público en general en Panamá, a fin de obtener su cooperación y asegurar el reconocimiento y reporte rápido de cualquier caso sospechoso del gusano barrenador.

- i. Desarrollar un plan de contingencia, mantener los suministros y equipo necesarios para responder a los brotes y llevar a cabo ejercicios periódicos, a fin de poder reaccionar inmediatamente en caso de un brote de gusano barrenador;
- j. Probar nuevas cepas de moscas y nuevos métodos o técnicas asociadas con las actividades del gusano barrenador y;
- k. Planear, diseñar, construir, equipar, operar y mantener una planta de producción de moscas del gusano barrenador en Panamá.

ARTICULO 10 - PRERROGATIVAS

A los empleados del USDA que participen en la Comisión y que no sean ciudadanos de Panamá se les otorgarán los mismos privilegios e inmunidades proporcionados al personal diplomático estadounidense asignado a la Embajada de los Estados Unidos de América.

ARTICULO 11 - RESPONSABILIDAD DEL MIDA

A fin de lograr los objetivos de este Acuerdo, el MIDA deberá:

- a. Proporcionar el terreno para una planta de producción de moscas estériles;
- b. Proporcionar el terreno, según se requiera y esté disponible para ejecutar este Acuerdo, incluyendo el espacio en aeropuertos, para las actividades de dispersión de moscas y para oficinas de campo;
- c. Autorizar la compra y distribución de insecticidas utilizados en las fases de erradicación y mantenimiento de barreras del Programa;
- d. No imponer costas administrativas o de procesamiento, por servicios proporcionados a la Comisión;
- e. Proporcionar asesoría legal y servicios legales para todas las actividades en Panamá, de acuerdo con, o bajo este Acuerdo;
- f. Responder en juicio por acciones legales que surjan como resultado de todas las actividades en Panamá, bajo este Acuerdo o con relación al mismo y asumir cualquier responsabilidad resultante;
- g. Mantener la legislación, los requerimientos legales, y la capacidad de ejercer acción judicial, necesarios para llevar a cabo los objetivos de este Acuerdo en Panamá, incluyendo la autoridad de establecer y mantener cuarentenas para los propósitos del Programa, la autoridad de entrar en los establecimientos para propósitos del Programa y el reporte obligatorio de casos sospechosos del gusano barrenador;
- h. Facilitar las comunicaciones o solicitudes a otras autoridades panameñas;
- i. Obtener el apoyo de las autoridades policíacas y de otras autoridades de seguridad en Panamá, según se requiera para las actividades de coacción y enjuiciar violaciones;
- j. Obtener la exención de licencias, permisos, impuestos y otros cargos erogados por todos los terrenos, instalaciones y servicios utilizados por la Comisión en Panamá;

- k. Obtener entrada y salida libre de impuestos de y hacia Panamá para los vehículos, equipo, suministros y productos de la Comisión, utilizados para el Programa, incluyendo permisos abiertos para pupas o moscas estériles y otros artículos inventariables que la Comisión considere necesarios para el programa;
- l. Obtener la exención de todos los impuestos Panameños, incluyendo el impuesto al valor agregado, impuesto sobre ventas o impuestos sobre consumo para todos los materiales comprados o utilizados por la Comisión, ya sea que hayan sido obtenidos localmente o que hayan sido importados;
- m. Obtener la exención en Panamá de licencias, costas y otros cargos para todos los aviones del USDA, aviones de contrato del USDA, aviones de la Comisión y aviones de contrato de la Comisión y para todo el equipo de aviación y obtener todos los permisos necesarios y las autorizaciones para todas las operaciones aéreas en fomento del programa, incluyendo la autorización de aterrizaje y despegue;
- n. Obtener todos los permisos necesarios, así como licencias y frecuencias para las telecomunicaciones de voz y de datos, así como las transmisiones de radio y televisión en Panamá, sin cargos o cobro de impuestos;
- o. Obtener todos los permisos necesarios, licencias y otros documentos necesarios para los vehículos del USDA y de la Comisión que serán operados en Panamá, sin cargos o cobro de impuestos y,
- p. Asegurarse de que el personal de campo del MIDA coopere con la Comisión, durante las fases de erradicación y de mantenimiento de barreras, reportando las infestaciones y proporcionando muestras de larvas de dípteros recolectadas de las heridas de animales y humanos, a fin de que la comisión pueda tomar las acciones necesarias de manera inmediata;

ARTICULO 12 - RESPONSABILIDAD DEL USDA

Con el fin de lograr los objetivos de este Acuerdo, el USDA deberá:

- a. Suministrar, como parte de su contribución, según se especifica en el Artículo 15, pupas o moscas estériles del gusano barrenador, según se requiera para el Programa, hasta que las instalaciones de producción estén operando en Panamá;
- b. Proporcionar, como parte de su contribución, según se especifica en el Artículo 15, la transportación de pupas o moscas estériles, según lo requiera el Programa, de las instalaciones de producción hacia Panamá, hasta que existan instalaciones de producción en Panamá;
- c. Proporcionar, como parte de su contribución, según se estipula en el Artículo 15, aviones y tripulaciones especializados, según lo requiera el Programa, para la dispersión aérea de moscas estériles en Panamá, hasta que se establezca una barrera permanente de moscas estériles en Panamá, y que se convierta en responsabilidad de la Comisión; y
- d. Facilitar las comunicaciones o solicitudes a otras autoridades de los Estados Unidos de América.

ARTICULO 13 - APOYO DEL USDA

USDA podrá apoyar al MIDA para lograr los objetivos estipulados en el Artículo 11, h. al p.

ARTICULO 14 - INVENTARIOS

Los Directores deberán establecer y mantener un sistema de control de inventarios, suficiente para llevar a cabo los propósitos de este Acuerdo, incluyendo la identificación de la propiedad de los artículos utilizados en el Programa.

ARTICULO 15 - FINANCIAMIENTO Y MANEJO DE FONDOS

El MIDA y el USDA deberán considerar este Programa como de alta prioridad y tomarán medidas a fin de asegurar los fondos necesarios para llevar a cabo las actividades de la Comisión.

Los Comisionados autorizarán los planes anuales de trabajo, los niveles de personal del Programa, así como el presupuesto de capital y costos de operación, antes de que cualquiera de las dos partes proporcione un desembolso de fondos destinados a la Comisión.

Sujeto a la disponibilidad de fondos, el MIDA contribuirá anualmente con el 15 por ciento y el USDA contribuirá anualmente con el 85 por ciento de los costos necesarios para llevar a cabo las actividades de la Comisión para erradicar al gusano barrenador del ganado en Panamá, hasta que dicha erradicación se haya logrado. Si en cualquier año una de las dos partes decide hacer contribuciones adicionales, una vez que los Comisionados estén de acuerdo, dichas contribuciones adicionales podrán ser acreditadas como contribuciones en un año diferente.

Después de que se haya logrado la erradicación del gusano barrenador en Panamá, la Comisión deberá continuar manteniendo la barrera de moscas estériles, así como las actividades asociadas con la prevención de reinfestaciones en Panamá. Sujeto a la disponibilidad de fondos, el MIDA deberá contribuir anualmente con el 10 por ciento y el USDA deberá contribuir anualmente con el 90 por ciento de los costos para continuar con estas actividades. Cualquiera de las dos partes podrá contribuir con fondos adicionales, suministros o equipo que no estén sujetos a la tasa 90:10, en fomento de los objetivos de este Acuerdo.

Todos los costos asociados con el diseño, construcción, y equipamiento de las instalaciones para la producción de moscas estériles del gusano barrenador se pagarán de acuerdo con un Acuerdo Suplementario, que estará sujeto a la aprobación de ambos Gobiernos, otorgada a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

El Director del MIDA será responsable de solicitar, manejar apropiadamente, y reportar los fondos panameños al MIDA, y el Director del USDA será responsable de solicitar, manejar apropiadamente, y reportar a USDA sobre fondos estadounidenses.

Se establecerá una cuenta bancaria de la Comisión para el pago de los gastos de la Comisión. Ambas partes deberán hacer depósitos a esta cuenta, en base al plan anual de trabajo y al presupuesto para las actividades de la Comisión. Los gastos de esta cuenta requerirán de las firmas de ambos Directores o de sus representantes designados.

La adquisición de bienes y servicios por parte de la Comisión podrán llevarse a cabo, siguiendo los procedimientos de compra del MIDA, del USDA, o los procedimientos de la Comisión aprobados por los Directores.

El producto de la venta de cualquier vehículo, equipo o suministros de la Comisión y cualesquier otros bienes muebles de la Comisión durante el período del Acuerdo se deberá depositar nuevamente en la cuenta bancaria de la Comisión para ser utilizado por la Comisión.

ARTICULO 16 - FONDOS EXTERNOS

La Comisión podrá aceptar fondos de cualquier otra procedencia, con la autorización previa de los Comisionados.

ARTICULO 17 - CONTROL DEL EQUIPO

Todos los vehículos, el equipo, suministros y cualquier otra propiedad de bienes raíces o bienes muebles de la Comisión, que se adquieran y que estén relacionados con este Acuerdo o que estén asignados a la Comisión por cualquiera de las dos partes, deberán estar bajo el control directo de los Directores y serán únicamente para uso oficial de la Comisión.

ARTICULO 18 - AUDITORIAS

Cualquiera de las dos partes o sus designados podrá auditar o revisar los libros de registro y procedimientos de la Comisión, cuando lo considere necesario. Todos los gastos relacionados directamente con dichas auditorías o revisiones incurridas por la parte solicitante serán pagadas por la misma.

ARTICULO 19 - ENMIENDAS

Este Acuerdo podrá ser enmendado en cualquier momento, por acuerdo escrito mutuo de las partes, sujeto a la autorización de ambos Gobiernos, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

ARTICULO 20 - TERMINACION

Este Acuerdo permanecerá en vigencia hasta 5 años después de que el USDA o el MIDA hayan notificado por escrito a la otra parte, de su intención de dar por terminado el Acuerdo.

ARTICULO 21 - RESPONSABILIDAD SOBRE LAS PROPIEDADES

En caso de terminación de este Acuerdo, cualesquiera fondos que no queden comprometidos, serán devueltos a cada parte en el mismo porcentaje en que ellas contribuyeron. Los vehículos, equipo, suministros y otros bienes muebles regresarán a la parte que los suministró. Los bienes muebles comprados en forma conjunta se venderán y el producto de la venta de dichos bienes muebles se devolverá a cada parte en porcentajes iguales a sus contribuciones, a menos que las partes dispongan de dichos bienes muebles de manera diferente, mediante mutuo acuerdo. Los bienes raíces, tales como edificaciones y terrenos permanentes, serán entregados al MIDA.

ARTICULO 22 - ENTRADA EN VIGENCIA

Este Acuerdo entrará en vigencia al intercambiarse las notas diplomáticas correspondientes entre el Gobierno de la República de Panamá y el Gobierno de los Estados Unidos de América, confirmando sus disposiciones.

Artículo 2. Apruébase en todas sus partes el Acuerdo Cooperativo Suplementario entre el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América y el Ministerio de Desarrollo Agropecuario para el Costo Compartido Asociado con el Diseño, Construcción y Equipamiento de una Planta Productora de Moscas Estériles del Gusano Barrenador del Ganado en Panamá como ley de la República, que a la letra dice:

**ACUERDO COOPERATIVO SUPLEMENTARIO ENTRE EL DEPARTAMENTO
DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EL MINISTERIO DE
DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMA PARA EL COSTO
COMPARTIDO ASOCIADO CON EL DISEÑO, CONSTRUCCION Y
EQUIPAMIENTO DE UNA PLANTA PRODUCTORA DE MOSCAS
ESTERILES DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO EN PANAMA**

ARTICULO 1 - PROPOSITO

El propósito de este Acuerdo es definir y establecer los términos y condiciones que manejan los pagos de todos los costos asociados con el diseño, construcción, y equipamiento de una planta productora de moscas estériles del gusano barrenador del ganado en la República de Panamá. Este acuerdo es suplementario al, y requerido por, el ARTICULO 15 DEL ACUERDO COOPERATIVO ENTRE EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMA, PARA LA ERRADICACION Y PREVENCION DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO, (Acuerdo), firmado el 11 de febrero de 1994.

ARTICULO 2 - FINANCIAMIENTO Y MANEJO DE FONDOS

Sujeto a la disponibilidad de fondos, el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA) deberá contribuir con el 90% y el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá (MIDA) deberá contribuir con el 10% de los costos relacionados con el diseño, construcción, equipamiento o de otra forma, adquirir una planta productora de moscas estériles del gusano barrenador del ganado en Panamá, incluyendo todos los costos relacionados. Si alguna de las partes eligiera hacer una contribución adicional, sujeto a la aprobación de los Comisionados de ambos países, dichas contribuciones adicionales podrán ser acreditadas para otros objetivos del programa y en un año diferente.

La Comisión podrá, previa aprobación de los Comisionados, establecer acuerdos o contratos con terceros, incluyendo gobiernos extranjeros, organizaciones internacionales, asociaciones, organizaciones privadas sin fines de lucro, u otras entidades, para los fines de diseño, construcción y equipamiento o, de otra forma, adquirir una planta productora de moscas estériles de gusano barrenador del ganado. Dicho acuerdo o contrato podrá incluir compra, alquiler, financiamiento, arrendamiento, alquiler/compra o cualquier otro tipo de arreglo en relación a lo que fue acordado.

ARTICULO 3 - ENMIENDA

Este Acuerdo Suplementario podrá ser enmendado en cualquier momento, por mutuo acuerdo escrito entre las partes, sujeto a la aprobación de ambos Gobiernos, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

ARTICULO 4 - TERMINACION

Este Acuerdo Suplementario permanecerá en vigencia hasta que la planta productora de moscas estériles sea diseñada, construida, equipada y la propiedad transferida a la Comisión o un año después que el MIDA o USDA, hayan notificado por escrito a la otra parte, de su intención de dar por terminado el Acuerdo Suplementario.

ARTICULO 5 - ENTRADA EN VIGENCIA

Este Acuerdo entrará en vigencia al intercambiarse las notas diplomáticas correspondientes entre el Gobierno de la República de Panamá y el Gobierno de los Estados Unidos de América, confirmando sus disposiciones.

Artículo 3. Adóptese en todas sus partes el Manual de Políticas y Procedimientos para la Administración de la Comisión Panamá-Estados Unidos Para La Erradicación y Prevención Del Gusano Barrenador Del Ganado (COPEG), aprobado por los Comisionados de COPEG en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del Acuerdo Cooperativo entre el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América para la Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador del Ganado, cuyo texto es el siguiente:

**COMISIÓN PANAMA-ESTADOS UNIDOS PARA LA
ERRADICACION Y PREVENCIÓN DEL GUSANO
BARRENADOR DEL GANADO
(COPEG)**

**MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS
PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL
DE COPEG**

INTRODUCCION

La Comisión Panamá-Estados Unidos para la Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador del Ganado (en adelante, indistintamente, COPEG o la Comisión), que surge como resultado del Acuerdo Cooperativo entre el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América, para la erradicación y prevención del gusano barrenador del ganado (EL ACUERDO) tiene como objetivo erradicar y prevenir la reinfestación del gusano barrenador del ganado (GBG) en animales domésticos, fauna silvestre y en humanos dentro del territorio de la República de Panamá, sin causar daños al medio ambiente, así como planear, diseñar, construir, equipar y operar una planta de producción de moscas estériles en Panamá.

La Comisión está integrada por cuatro Comisionados designados por el Gobierno Panameño y cuatro miembros designados por los Estados Unidos de América. Dichos Comisionados deberán reunirse por lo menos una vez al año para revisar las actividades de la Comisión, proporcionar asesoría y aprobar los planes de trabajo y presupuestos anuales de la Comisión. Cada Gobierno designará a un representante con funciones de Director General. Los Directores estarán asignados a la Comisión a tiempo completo y serán responsables directos de su administración, coordinación, control y supervisión.

Como resultado del carácter binacional y técnico de EL ACUERDO que establece la Comisión, cuyo status en la República de Panamá es el de Misión Internacional, su personal no está sujeto a la legislación laboral panameña sino a los Procedimientos y Reglamentos Internos de la Comisión, desarrollados para el apropiado desempeño de las funciones de la misma y aprobados por los Comisionados. Estos procedimientos garantizan todos los derechos constitucionales reconocidos por la Constitución Panameña a todo el personal empleado por la Comisión.

ARTICULO 1

FINALIDAD

Como parte integral del Sistema de Procedimientos y Reglamentos Internos de la Comisión, el presente Manual de Procedimientos de Administración de Personal tiene como finalidad establecer las políticas y condiciones fundamentales relacionadas con la contratación y manejo del personal de la Comisión, en desarrollo de lo dispuesto en los Artículos 4° y 5° de El ACUERDO.

Con el propósito de mantener la flexibilidad necesaria dentro del desarrollo del Programa que tiene a su cargo la Comisión, el presente Manual de procedimiento para la administración del personal y las políticas en él contenidas así como el Reglamento Interno que lo desarrolle podrán ser revisados, modificados, adicionados en todo o en parte, a criterio de sus Directores Generales, siempre que tales modificaciones o adiciones sean aprobadas por los Comisionados de ambos países (los Comisionados).

ARTICULO 2

CONDICIONES GENERALES DE LA CONTRATACION DE PERSONAL

La Comisión ofrecerá a su personal condiciones de trabajo, salarios y beneficios competitivos con los ofrecidos en la República de Panamá a empleados en los sectores privado, público o a empleados de Misiones Internacionales.

ARTICULO 3

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

La Comisión mantendrá un Departamento de Recursos Humanos que tendrá a su cargo la administración del personal. El mismo estará encargado de desarrollar las listas y clasificación de puestos, mantener y actualizar periódicamente un listado con la descripción de funciones para cada posición que incluya los requisitos mínimos para ocuparlas, brindar apoyo en el reclutamiento de candidatos para las posiciones vacantes, la implementación de medidas de seguridad e higiene laboral, implementación y aplicación del Reglamento Interno, coordinar todo lo relativo a la evaluación periódica del personal y en general, coordinar todo lo referente a la contratación y administración del personal, así como con la aplicación de medidas disciplinarias y con la adecuada terminación de los contratos de trabajo, de conformidad con las políticas y procedimientos aplicables de acuerdo con el presente Manual y el Reglamento Interno de la Comisión.

ARTICULO 4

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

A fin de proporcionar igualdad de oportunidades y desarrollo para todos los individuos, las decisiones de contratación de personal en la Comisión estarán basadas en méritos, aptitudes y habilidades necesarias para el cargo. Al llenar sus vacantes, COPEG no hará discriminaciones por razón de raza, color, religión, sexo o ideas políticas.

Esta política de igualdad de condiciones cubre todos los aspectos del empleo, incluyendo la selección, asignación de puestos, oportunidades de ascenso, compensaciones, aplicación de medidas disciplinarias, capacitación y terminación del contrato de trabajo.

Deberán desarrollarse procedimientos que permitan al empleado informar sobre cualquier tipo de discriminación en su centro de trabajo, sin temor a represalias.

El personal de la Comisión que incurra en actos comprobados de discriminación en violación de las políticas de COPEG, estará sujeto a acciones disciplinarias, que dependiendo de su gravedad pueden incluir la terminación justificada de su contrato de trabajo.

ARTICULO 5

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES MIGRATORIAS

COPEG contratará únicamente ciudadanos panameños o extranjeros debidamente autorizados para prestar servicios dentro del territorio de la República de Panamá, manteniendo su política de no discriminación por razón de nacionalidad.

El personal que requiera información o aclaración sobre leyes migratorias y permisos de trabajo deberá dirigirse al Departamento de Recursos Humanos.

ARTICULO 6

RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE EMPLEADOS

La Comisión utilizará un mecanismo de selección calificado, mediante un proceso de competencia claro y transparente. En el desarrollo de esta política, COPEG podrá utilizar una compañía reconocida y especializada en este tipo de servicio, durante el proceso de selección.

Dentro del mecanismo de selección para ingresar a la Comisión, se considerarán elementos como: Concurso de antecedentes, estudios realizados, exámenes teórico-prácticos y específicos, según la naturaleza del cargo de que se trate. Adicionalmente se podrán realizar entrevistas, a fin de detectar rasgos, méritos y conocimientos requeridos para la posición. El Departamento de Recursos Humanos, con la asistencia de funcionarios del Departamento o área correspondiente, proporcionará a los empleados de la Comisión encargados de la selección final, una terna compuesta por los candidatos mejor calificados, para efectos de la entrevista final.

ARTICULO 7

SOLICITUDES DE EMPLEO

La Comisión confía en la veracidad de la información contenida en la solicitud del empleado, así como en la veracidad de otra información presentada durante del proceso de selección y

contratación. Cualquier representación fraudulenta, falsificación y omisión de material con respecto a esta información, podrá resultar en que COPEG excluya al aplicante de ser considerado para empleo, y, en caso de que hubiese sido contratado, dependiendo de la gravedad, en la terminación justificada del contrato de trabajo.

ARTICULO 8

INVESTIGACIONES DE REFERENCIAS LABORALES

Con el fin de asegurarse de que las personas que se incorporarán a la Comisión están bien calificadas y tienen un fuerte potencial para ser productivas y exitosas, la política de COPEG es investigar las referencias laborales de todos los aspirantes, incluyendo su Récord Político.

El Departamento de Recursos Humanos responderá por escrito únicamente a aquellas solicitudes de investigación que se presenten por escrito. Las respuestas a dichas solicitudes sólo confirmarán fechas de empleos, sueldos y puesto(s) anterior(es). La información laboral es considerada confidencial, por lo que no se revelará información laboral alguna, sin una autorización por escrito firmada por el empleado de que se trate.

ARTICULO 9

ACCESO A LOS ARCHIVOS DE PERSONAL

La Comisión mantendrá un archivo de personal con un expediente para cada empleado. El archivo incluirá información referente a la solicitud de empleo, curriculum del empleado, records de capacitación, documentación sobre el desempeño de sus labores y aumentos de salario, así como cualquier acción de personal dirigida al empleado.

Los archivos de personal son de propiedad de la Comisión y el acceso a la información contenida en estos está limitado a los Directores y el Supervisor de Recursos Humanos. En caso de que un jefe inmediato requiera tener acceso a la información contenida en un determinado expediente, deberá solicitarlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos, indicando las razones para la solicitud. El expediente deberá ser revisado dentro del área de las oficinas del Departamento de Recursos Humanos y no podrá sacarlo o sustraer información contenida en el mismo.

Los empleados podrán revisar su propio expediente, para lo cual deberán hacer la solicitud respectiva al Departamento de Recursos Humanos. La revisión del expediente se autorizará con la presencia de una persona designada dentro del Departamento de Recursos Humanos.

ARTICULO 10

CAMBIOS EN LA INFORMACION DEL PERSONAL

Con el propósito de mantener actualizado el expediente personal de cada empleado, será responsabilidad de cada funcionario el notificar de manera oportuna al Departamento de Recursos Humanos sobre cualquier cambio en la información personal, incluyendo domicilio particular, número de teléfono, número y nombre(s) de los dependientes, personas a quienes contactar en casos de urgencia, logros educacionales y similares.

ARTICULO 11

EXAMENES MEDICOS

Para asegurar que los empleados están capacitados para llevar a cabo sus funciones sin riesgos personales o para sus compañeros de trabajo, la Comisión podrá requerir exámenes médicos a sus empleados, en el momento que lo considere necesario.

Después de que se haya preseleccionado a algún aspirante para ocupar una posición dentro de la Comisión, se podrá solicitar un examen médico en un consultorio seleccionado por la Comisión y cuyo costo será cubierto por la misma. La oferta de trabajo y la asignación de funciones dependerán del resultado satisfactorio del examen.

La información sobre el historial o la condición médica de los empleados de la Comisión se mantendrá separada de toda otra información sobre los mismos y será estrictamente confidencial. El acceso a esta información estará limitado a aquellas personas que tengan necesidad legítima de dicha información.

ARTICULO 12

CONTRATACION DE PARIENTES

El empleo de parientes en la misma área de una organización puede causar conflictos serios, problemas de favoritismos o discriminación y afectar el estado de ánimo de los empleados, trasladando en algunos casos los conflictos personales a las relaciones laborales cotidianas.

Considerando lo anterior, es política de la Comisión evitar la contratación de parientes de las personas ya empleadas por COPEG. La Comisión podrá contratar parientes de empleados únicamente si no estarán trabajando dentro del mismo departamento y si la contratación no los coloca en una situación de responsabilidad directa o supervisión entre ellos. Los empleados de COPEG no podrán ser transferidos de manera que se coloquen en la situación antes descrita. Si la situación de parentesco se establece después de haber sido empleados, los individuos involucrados decidirán cual de ellos será transferido. Si esa decisión no se lleva a cabo en un término de 30 días calendario, los Directores de la Comisión tomarán una decisión sobre cuál de los individuos involucrados será transferido.

En otros casos en donde surja algún conflicto que pudiere afectar el normal desenvolvimiento de las labores, aún cuando no exista una relación de supervisión, las partes podrán ser separadas por medio de una reasignación o terminación del contrato de trabajo.

Para los propósitos de esta política, un pariente es cualquier persona que esté relacionada con otra por razones de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, tíos y primos). Esta restricción se extenderá hasta el cuarto grado de consanguinidad y hasta el sexto de afinidad.

ARTICULO 13

CATEGORIAS DE EMPLEO

La Comisión mantendrá una clasificación clara sobre las condiciones de la contratación que permita a sus empleados conocer las condiciones de su empleo y la elegibilidad para la aplicación de beneficios establecidos dentro de las políticas de la Comisión o el Reglamento Interno para determinados casos. Dada la naturaleza especial del Programa de Erradicación y

Prevención del Gusano Barrenador del Ganado (del PROGRAMA), tanto por sus aspectos y requerimientos técnicos como por el carácter eminentemente temporal de algunas etapas dentro de su implementación y desarrollo, estas clasificaciones no pretenden garantizar la contratación por un periodo específico, por lo que tanto la Comisión como el empleado conservan el derecho de poner término en cualquier momento a la relación de trabajo de manera voluntaria.

Los contratos de trabajo dentro de la Comisión podrán celebrarse de conformidad con la siguiente clasificación:

CONTRATOS REGULARES: aplicables a empleados que no prestan servicios relacionados con situaciones o condiciones temporales. Su contratación se realiza generalmente por término indefinido, es decir, sin establecer la fecha específica de terminación, entendiéndose en todo caso que dada la naturaleza temporal del PROGRAMA, su duración siempre estará limitada dentro de la conclusión de las distintas etapas del PROGRAMA. A éstos empleados se les reconocerán los derechos que contemple el paquete de prestaciones y beneficios que establezca la Comisión para esta categoría, según les sea aplicable.

Los CONTRATOS REGULARES podrán celebrarse por tiempo completo regular o para laborar una jornada reducida:

A) TIEMPO COMPLETO REGULAR: son aquellos en que el empleado está contratado para laborar dentro de la jornada completa de la Comisión, siendo programado regularmente.

B) JORNADA REDUCIDA: son aquellos en que el empleado está programado para trabajar dentro de una jornada laboral inferior al horario completo de la Comisión, cuyo horario mínimo semanal será de (15) quince horas. En cuanto a su remuneración y beneficios, estos empleados tienen derecho a aquellos establecidos de manera general para todo el personal de la Comisión, pero no les serán aplicables algunos de los paquetes de beneficios establecidos por la Comisión exclusivamente para otras categorías.

CONTRATACIONES PRELIMINARES O A PRUEBA: son aquellas que se refieren a empleados cuyo desempeño y aptitudes para el ejercicio del puesto están siendo evaluados, para determinar su contratación en alguna de las otras categorías establecidas dentro de la Comisión.

Por razón de la naturaleza técnica del PROGRAMA, el periodo probatorio será de seis (6) meses. Los empleados contratados a prueba cuyo desempeño haya sido satisfactorio serán informados oportunamente sobre su nueva clasificación de empleo.

CONTRATACIONES POR TIEMPO DEFINIDO: aplicables a los empleados contratados como reemplazos interinos para suplementar el destacamento de trabajadores o como apoyo en un proyecto o etapa del PROGRAMA, cuya duración es temporal. Las asignaciones de empleo en esta categoría son de duración limitada. Dadas las características propias de la naturaleza del servicio y condiciones en que se desarrollará, una relación laboral que rebase cualquier periodo de tiempo de duración del contrato, especificado inicialmente, no implicará en ningún caso, un cambio en la condición y categoría de la contratación. Los empleados con contrataciones temporales retienen dicha condición a menos que la Comisión les comunique por escrito un cambio en su clasificación a una categoría distinta.

En cuanto a su remuneración y beneficios, estos empleados tienen derecho a aquellos establecidos de manera general para todo el personal de la Comisión, pero no les serán aplicables algunos de los paquetes de beneficios establecidos por la Comisión exclusivamente para otras categorías. A estos empleados les serán aplicables aquellos beneficios establecidos o reconocidos expresamente por la Comisión para esta categoría.

Las contrataciones por tiempo definido podrán cubrir la jornada completa regular o celebrarse para la prestación de servicios dentro de una jornada reducida.

CONTRATOS EVENTUALES: son aquellos que regulan las relaciones laborales con empleados contratados por la Comisión para prestar servicios de manera intermitente y/o impredecible, condición derivada de la naturaleza especial del servicio. En cuanto a su remuneración y beneficios, estos empleados tienen derecho a aquellos establecidos de manera general para todo el personal de la Comisión, pero no les serán aplicables los paquetes de beneficios establecidos por la Comisión para otras categorías. En algunos casos específicos, expresamente contemplados en el Reglamento Interno, no ingresarán al Régimen Obligatorio del Seguro Social, por lo que no estarán sujetos a las deducciones legales aplicables a dicho Régimen. No obstante, la Comisión gestionará la obtención de algún seguro para cubrir riesgos profesionales en el desempeño de las labores contratadas durante el periodo en que presten servicios a la Comisión.

ARTICULO 14

CONTRATOS DE SERVICIOS PROFESIONALES

En adición a las contrataciones de naturaleza laboral, la Comisión podrá celebrar contratos para la prestación de servicios personales de carácter profesional. Estos servicios podrán contratarse para ser prestados de manera rutinaria, ya sea que se presten dentro del horario completo de la Comisión o en periodos inferiores. COPEG limitará estas contrataciones de manera que solo se utilicen estos contratos para cubrir servicios cuya naturaleza y condiciones así lo ameriten de conformidad con las políticas generales de la Comisión. Estos contratos deberán estar firmados por Los Directores Generales de la Comisión y contendrán los derechos y obligaciones de las partes. Los profesionales así contratados no son empleados, por lo que no estarán sujetos a las normas generales de remuneración y planes de beneficios contemplados para los empleados, salvo aquellos beneficios específicamente convenidos en sus respectivos contratos. Estos profesionales no estarán sujetos al Régimen Obligatorio de la Caja de Seguro Social. En los contratos por Servicios Profesionales se hará constar claramente esta condición.

ARTICULO 15

PERIODO DE PRUEBA

La intención del periodo de prueba es dar al aspirante a una posición dentro de la Comisión la oportunidad de demostrar sus habilidades para alcanzar un nivel satisfactorio de desempeño y para determinar si el puesto reúne sus expectativas. La Comisión utilizará este periodo para evaluar las habilidades del empleado, sus hábitos de trabajo y su desempeño en general. Tanto el empleado como COPEG podrán dar por terminada su relación, de manera unilateral y voluntaria, en cualquier momento, durante el periodo de prueba.

El periodo de prueba será de seis (6) meses y se hará constar en el contrato respectivo. Cualquier ausencia significativa extenderá automáticamente el periodo probatorio, de acuerdo con la duración de la ausencia. Si COPEG determina que el periodo de prueba asignado no fue suficiente para evaluar el desempeño del empleado en algún caso específico, el periodo de prueba podrá prolongarse por un periodo específico que en todo caso no será superior al periodo probatorio inicial.

ARTICULO 16

VACANTES

Todo empleado de la Comisión tiene la oportunidad de ascensos dentro de la organización. Para tal efecto y en igualdad de condiciones de antigüedad, eficiencia e idoneidad, se preferirá al

empleado mejor calificado para concursar por las vacantes que ocurran. La Comisión abrirá a concurso de manera interna las vacantes para puestos y luego, de ser necesario, considerará a candidatos externos.

ARTICULO 17

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La Comisión mantendrá como política alentar al personal y a los supervisores para que discutan el desempeño de sus labores y sus objetivos de manera informal y rutinaria. Se llevará a cabo una evaluación de desempeño durante y al finalizar el periodo preliminar o de prueba de contratación de un empleado, la cual constará por escrito. Se llevarán a cabo evaluaciones de desempeño adicionales y formales para proporcionar tanto a los jefes inmediatos como a los empleados la oportunidad de discutir las tareas asignadas, identificar y corregir sus puntos débiles, reforzar y reconocer sus puntos fuertes y discutir sugerencias positivas para la fijación y logro de metas dentro de la Comisión. Las evaluaciones las realizará el superior inmediato y deberán hacerse por lo menos una vez al año.

El Departamento de Recursos Humanos preparará los formularios de evaluación, los cuales serán aprobados por Los Directores. El original se archivará en el expediente del empleado, a quien se le entregará una copia del mismo.

Los empleados que obtengan evaluaciones satisfactorias serán elegibles para ser considerados para aumentos de salario los cuales dependerán además de los lineamientos y procedimientos que pueda incluir el Reglamento Interno de COPEG así como del presupuesto anual con que cuente la Comisión.

ARTICULO 18

CONFLICTOS DE INTERESES

Los empleados tienen la obligación de llevar a cabo sus labores de acuerdo con las políticas de la Comisión que prohíben los conflictos de intereses reales y potenciales.

Esta política establece únicamente la estructura dentro de la cual COPEG desea que se lleven a cabo sus funciones. El propósito de la misma es proporcionar una guía a fin de que los empleados puedan buscar las aclaraciones necesarias sobre asuntos relacionados con estándares aceptables de operación. Es obligación del empleado consultar con el Departamento de Recursos Humanos para información o aclaración adicional respecto a potenciales situaciones de conflicto de interés.

Las transacciones con personas o empresas ajenas a La Comisión deberán conducirse dentro de las normas establecidas y controladas por los ejecutivos de la Comisión. Las transacciones con personas o empresas ajenas a la Comisión no deberán resultar en ganancias no usuales para dichas personas o empresas. Las ganancias no usuales son aquellas como sobornos, bonos sobre productos, prestaciones especiales, reducciones de precios no usuales, así como otras ofertas destinadas a beneficiar finalmente al empleado, al empleador o a ambos. Los planes promocionales que pudieran interpretarse como utilidades no usuales requieren de la autorización a nivel ejecutivo.

Un conflicto real de interés ocurre cuando un empleado se encuentra en una posición que tiene influencia sobre alguna decisión que pueda resultar en un beneficio personal para aquel empleado o su pariente, como resultado de negocios inherentes a la Comisión. Para los propósitos de esta

política, un pariente es cualquier persona que esté relacionada con otra por razones de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, tíos y primos).

No se crea una presunción de culpa por la sola existencia de las relaciones con empresas ajenas a la Comisión. Sin embargo, si un empleado tiene cualquier tipo de influencia sobre las transacciones en las cuales estén involucradas compras o contratos, es imperativo que el(la) empleado(a) le informe, tan pronto como sea posible, a un oficial de COPEG, sobre la existencia de cualquier posible conflicto de interés real o potencial, a fin de que se puedan establecer precauciones para proteger a todas las partes.

Los beneficios personales pueden resultar no sólo donde el empleado o alguno de sus parientes tenga una membresía importante en una compañía con la cual COPEG tenga negocios, sino también cuando un empleado o pariente reciba alguna comisión, soborno, regalo sustancial o alguna consideración especial como resultado de cualquier transacción o negocio que esté relacionado o que involucre a la Comisión.

ARTICULO 19

DEDICACION PLENA

El Artículo 5 de EL ACUERDO establece que el personal empleado por la Comisión laborará a dedicación plena para la misma.

En consecuencia, la Comisión tiene el derecho de conocer de cualquier actividad laboral de los empleados ajenas a su gestión en la Comisión, a fin de determinar si la misma interfiere con su desempeño o con su habilidad para cubrir los requerimientos de COPEG. En caso de determinarse que el empleado participa en alguna actividad o trabajo que interfiera con su desempeño en COPEG se le podrá solicitar que de por terminado su empleo adicional si el(la) empleado(a) de que se trate desea continuar prestando servicios para la Comisión.

Está prohibido a los empleados de COPEG laborar en situaciones que constituyan un conflicto de interés respecto a su posición y labores desempeñadas en la Comisión.

Está igualmente prohibido al personal de COPEG recibir remuneración así como la obtención de material alguno de parte de personas ajenas a la Comisión, como resultado de materiales producidos o por servicios prestados durante el desempeño de sus labores.

ARTICULO 20

CONFIDENCIALIDAD

La protección de la información confidencial es vital para los intereses así como para el éxito de la Comisión. Toda persona que labore para la Comisión deberá guardar la debida reserva sobre lo relacionado con su trabajo cuando así se requiera dada la naturaleza del mismo, así como la más absoluta confidencialidad sobre los asuntos administrativos que puedan causar perjuicio a la Comisión, aún después de haber finalizado la relación laboral.

Dicha información confidencial incluye, pero no está limitada, a los siguientes aspectos:

- Información sobre compensaciones
- Información financiera
- Estrategias laborales
- Informaciones no divulgadas oficialmente
- Informaciones técnicas

La Comisión podrá solicitar a todos los empleados de la Comisión que firmen un acuerdo de confidencialidad como condición de su contratación. Cualquier empleado que utilice de manera inapropiada, o que divulgue información confidencial, así como información sobre asuntos confidenciales, estará sujeto a acciones disciplinarias, que pueden incluir la terminación de la relación laboral, así como a acciones legales, aún cuando el(la) empleado(a) no obtenga beneficio alguno al divulgar dicha información.

Los Directores Generales o las personas que éstos designen previamente y por escrito son las únicas personas autorizadas para brindar información oficial de la Comisión a los medios de comunicación.

ARTICULO 21

PRESENTACION PERSONAL

El personal de la Comisión debe vestirse de manera apropiada para su cargo, teniendo en cuenta que representan a una Misión Internacional. Los empleados a los que se suministre uniforme tendrán la obligación de utilizarlo diariamente y en la forma en que se les indique. El Reglamento Interno de la Comisión contendrá disposiciones que desarrollen esta obligación.

ARTICULO 22

SUSPENSION DEL CONTRATO

El contrato de trabajo podrá ser suspendido de conformidad con las reglas y limitaciones contenidas en el Reglamento Interno de la Comisión. Entre las causales de suspensión temporal del contrato estarán el permiso otorgado por Los Directores, enfermedad o accidente de trabajo, licencia por gravidez y arresto del empleado o prisión preventiva, siempre que esté seguido de sentencia absolutoria y que no exceda del término de seis (6) meses desde que se suspendió el contrato.

ARTICULO 23

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

La mujer que se encuentre en estado de gravidez goza de protección especial por lo que solo podrá ser despedida de su empleo con causa justificada, y previo el cumplimiento de los procedimientos administrativos que para tal efecto establezca el Reglamento Interno de la Comisión, de manera que se le garantice durante su gravidez y hasta el término de un año después de reincorporarse a su empleo luego del nacimiento de su hijo(a), que sólo podrá ser despedida con causa justificada.

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso remunerado durante las seis semanas anteriores y las ocho que sigan al alumbramiento. El pago del periodo de licencia por maternidad será cubierto por la Caja de Seguro Social, en virtud de que los empleados de COPEG serán incluidos dentro del Régimen Obligatorio del Seguro Social.

Estará prohibido el trabajo en la Comisión a menores de catorce años o a menores de quince años que no hayan completado la instrucción primaria.

ARTICULO 24

JORNADA DE TRABAJO

La jornada regular de trabajo para todos los empleados será de ocho (8) horas diarias en turnos diurnos, de siete horas y media (7½) en turnos mixtos y de siete (7) horas en turnos nocturnos. La duración de la jornada semanal será de hasta cuarenta y ocho horas y se fijará en los contratos de trabajo respectivos.

Los jefes inmediatos notificarán a los empleados respecto a la hora de entrada y salida regulares. Dada la naturaleza especial de la actividad desarrollada por COPEG, es posible que las necesidades de personal y las demandas operacionales requieran variaciones respecto a las horas de entrada y salida, así como variaciones en el total de horas que se programen diaria y/o semanalmente. Estos cambios les serán comunicados de manera adecuada y oportuna al personal a través de sus jefes inmediatos.

ARTICULO 25

TIEMPO EXTRA

Cuando los requerimientos de la operación u otras necesidades derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada por COPEG no puedan desarrollarse dentro de la jornada regular de trabajo, los empleados estarán obligados a laborar el tiempo extra requerido por la Comisión. El trabajo en jornada extraordinaria requiere de la autorización previa y por escrito del jefe inmediato. Las tareas en jornada extraordinaria serán distribuidas de manera equitativa y práctica, entre todos los empleados calificados para llevar a cabo el trabajo requerido. Para efecto de calcular el tiempo extra laborado, el empleado deberá marcar la entrada y salida, lo cual servirá para su verificación.

El trabajo en jornada extraordinaria sin la debida autorización podrá estar sujeto a acciones disciplinarias, incluyendo de conformidad con la gravedad de la falta, la terminación de la relación de trabajo.

El tiempo extra laborado será compensado por tiempo igual de descanso, y el procedimiento para su cálculo y reconocimiento será incluido dentro del Reglamento Interno de la Comisión. Si el trabajo extra se prolonga COPEG podrá suministrar alimentación al empleado sin costo alguno para éste.

Los empleados que realicen viajes en misiones oficiales sujetos al pago de viáticos, no acumularán durante dicho periodo tiempo extra para los efectos de la compensación correspondiente.

ARTICULO 26

CONTROL DE ASISTENCIA

Es responsabilidad de cada empleado el registrar de manera personal y exacta su tiempo trabajado a fin de calcular el pago de su salario. El tiempo trabajado es todo aquel efectivamente utilizado para llevar a cabo las tareas de trabajo asignadas.

Cualquier alteración, falsificación o manipulación indebida de los registros de asistencia, así como el registro de tiempo en el registro de asistencia de un compañero, podrá resultar en acciones disciplinarias, incluyendo el despido del empleado.

Es responsabilidad del empleado el hacer su propio registro de asistencia, para certificar la veracidad del tiempo laborado. El jefe inmediato deberá revisar y refrendar el registro de asistencia antes de enviarlo para su proceso de planilla. Además, si se llevan a cabo correcciones o modificaciones al registro de asistencia, tanto el empleado como el jefe inmediato deberán verificar la veracidad de los cambios por medio del sistema utilizado para el registro de asistencia. En los lugares donde exista la facilidad, debe mantenerse un buen control de entradas y salidas por medio de tarjetas, bajo supervisión del jefe inmediato. Cuando se trate de registros manuales el jefe inmediato deberá igualmente responsabilizarse por la veracidad de los registros.

Se llevará registro obligatorio de la asistencia y puntualidad de los empleados, que podrá ser por medio de tarjetas de tiempo y de listas cuyo control estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos. Se sancionará la reincidencia en llegadas tardías, las ausencias injustificadas y el abandono del puesto de trabajo antes de concluida la jornada laboral y sin la debida autorización.

Se entiende por tardanza para los efectos del presente Manual y del Reglamento Interno de la Comisión, la llegada tardía al sitio de trabajo con respecto a la hora señalada de entrada. Los empleados que acumulan tardanzas en un mes estarán sujetos, en adición a la sanción disciplinaria aplicable, al descuento del tiempo no laborado.

ARTICULO 27

DESCANSOS OBLIGATORIOS

Todos los empleados asignados a tiempo completo disfrutarán de un periodo diario de descanso de treinta (30) minutos para ingerir sus alimentos. Los jefes inmediatos programarán estos periodos de descanso dentro del personal de manera que se garantice la continuidad en el servicio, ajustándolos al requerimiento de las operaciones.

Los jefes inmediatos tendrán la responsabilidad de velar porque los empleados cumplan con el horario de descanso que se establecerá en forma escalonada y de manera que no se interrumpan las operaciones del Departamento, sección o área.

ARTICULO 28

DIAS DE FIESTA O DUELO NACIONAL

La Comisión reconocerá a sus empleados como días libres remunerados aquellos reconocidos de conformidad con las leyes de la República de Panamá como días de fiesta o duelo nacional. Sin embargo, por razón de la naturaleza especial de COPEG, puede requerirse que parte del personal, por la necesidad del servicio, tenga la obligación de laborar en jornadas que incluyan tanto domingos como días de fiesta o duelo nacional. El Reglamento Interno de la Comisión establecerá de manera clara los procedimientos relacionados con la aprobación de labores en días de fiesta o duelo nacional y su forma de compensación.

ARTICULO 29

VACACIONES

Los empleados de la Comisión, en atención a su clasificación, podrán disfrutar anualmente de vacaciones con sueldo. El Reglamento Interno de la Comisión establecerá claramente las categorías de contratos sujetos a este beneficio, así como la duración y remuneración de las vacaciones.

El Departamento de Recursos Humanos procurará que las vacaciones anuales se programen de mutuo acuerdo con el empleado de que se trate. Sin embargo, en los casos en donde no coincidan las partes, la Comisión determinará cuando el empleado tomará sus vacaciones, concediéndole un periodo de aviso previo. Las vacaciones anuales podrán fraccionarse, pero en todo caso no podrán ser pagadas en su totalidad de forma anticipada cuando sean por periodos inferiores a dos (2) semanas.

Las vacaciones se calcularán a razón de veintidós (22) días hábiles de descanso remunerado por cada once (11) meses de servicios continuos. Para efectos de su cálculo se considerará únicamente el salario base del empleado.

Al momento de terminar la relación laboral el empleado tendrá derecho a recibir el pago proporcional de las vacaciones acumuladas hasta su último día de trabajo efectivo.

ARTICULO 30

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Para apoyar a proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro para los empleados, clientes y visitantes, la Comisión establecerá un programa de seguridad en el trabajo. Este programa es prioritario para la Comisión. El Departamento de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de implementar, administrar, monitorear y evaluar el programa de seguridad. Su éxito dependerá del cuidado y del compromiso individual de todo el personal de COPEG.

La Comisión proporcionará información a los empleados respecto a la seguridad en su trabajo y asuntos de salud, a través de vías de comunicación internas y regulares, tales como reuniones jefe-empleado, boletines, memorandums y similares.

Los empleados recibirán capacitación periódica sobre seguridad en el trabajo. La capacitación cubrirá riesgos potenciales de seguridad e higiene y prácticas seguras, así como procedimientos para eliminar o minimizar los riesgos.

Se alienta a los empleados a que presenten sus ideas, dudas o sugerencias para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo a sus jefes inmediatos o directamente al Departamento de Recursos Humanos. Los informes y dudas respecto a la seguridad en el lugar de trabajo pueden hacerse de manera anónima, si así lo desea el empleado. Todos los reportes pueden hacerse sin temor a represalias.

Se espera que cada empleado obedezca las reglas de seguridad y que aplique las medidas de precaución en todas sus actividades de trabajo. Los empleados deberán reportar de inmediato a su jefe sobre cualquier condición de riesgos. Los empleados que violen los estándares de seguridad, que provoquen o causen situaciones riesgosas o peligrosas o no lo reporten cuando se requiera, podrán ser sujetos a acciones disciplinarias e incluso a la terminación justificada de la relación de trabajo.

En el caso de accidentes que resulten en lesiones, sin importar que tan insignificante pueda parecer la lesión, los empleados deberán notificar de inmediato al Departamento de Recursos Humanos o a su jefe inmediato. Dichos reportes son necesarios para iniciar los procedimientos de riesgos profesionales y para cualquier otra prestación adicional aplicable al empleado. Se considera enfermedad profesional aquella que se manifieste de manera súbita o lenta, como consecuencia del trabajo o labores desempeñadas durante la relación laboral.

Además de proveer el equipo necesario y acondicionar los locales de trabajo, COPEG suministrará a sus empleados los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores.

ARTICULO 31

REGULACIONES DE SEGURIDAD PARA EMPLEADOS DEL
LABORATORIO DE DIAGNOSTICO DE ENFERMEDADES
VESICULARES

Se prohíbe a los funcionarios que laboren en el Laboratorio de Diagnóstico de Enfermedades Vesiculares (LADIVES) la visita a lugares (tales como fincas, ferias, subastas, exposiciones y otros) en donde exista actividad animal, en particular animales pezuñosos u otros animales susceptibles a las pruebas de diagnóstico que se desarrollan en el Laboratorio, por razón de la exposición diaria que ocurre al tratar muestras provenientes de los diferentes países.

ARTICULO 32

FUMAR EN EL CENTRO DE TRABAJO

A fin de continuar con el esfuerzo de la Comisión para tratar de mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, el fumar en el lugar de trabajo está prohibido, excepto en los lugares que hayan sido designados específicamente como áreas de fumar. En situaciones en las que exista algún conflicto directo entre fumadores y no fumadores, se le dará preferencia a las personas que no fumen.

Esta política se aplicará igualmente a los empleados, usuarios y visitantes.

ARTICULO 33

PROHIBICION DE USO DE DROGAS

Con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo sano, la Comisión mantendrá en todo momento una política de no tolerancia al uso de drogas prohibidas. A tal efecto, la Comisión podrá hacer exámenes a sus empleados para comprobar el no uso de drogas. Todos los empleados de la Comisión estarán obligados a colaborar con la realización de éstos exámenes cuando se les solicite y los mismos correrán por cuenta de la Comisión.

En caso de que las pruebas de consumo de droga den como resultado el consumo positivo por parte de algún empleado, la Comisión se lo comunicará y éste deberá incorporarse de inmediato en un programa de rehabilitación.

La reincidencia en el consumo de drogas así como en presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol darán lugar a la terminación justificada de la relación laboral.

ARTICULO 34

ININTERRUPCION DE LAS LABORES

Por razón de la importancia de no interrumpir las labores de la Comisión para garantizar la eficacia del PROGRAMA, tanto en la etapa de Erradicación como en la de Prevención y teniendo en cuenta la relevancia del mismo para la República de Panamá, la actividad desarrollada por la Comisión será considerada como la prestación de un servicio público, por lo que el derecho a Huelga estará limitado y en todo caso se mantendrán los turnos necesarios, que garanticen la no paralización total de las labores de la Comisión.

ARTICULO 35

REGIMEN OBLIGATORIO DE SEGURO SOCIAL

Los empleados de la Comisión regulares contratados tanto a tiempo completo como en jornada reducida, así como los contratados por tiempo definido o por obra determinada y a prueba, ingresarán al Régimen Obligatorio del Seguro Social, a efecto de que reciban los beneficios de seguridad social y protección contra riesgos profesionales de los que disfrutaban tanto los trabajadores del sector privado regidos por el Código de Trabajo de la República de Panamá, como los trabajadores del sector público.

ARTICULO 36

COBERTURA DE RIESGOS PROFESIONALES

Los empleados de la Comisión gozarán, de conformidad con los términos y excepciones contemplados en este Manual, de los beneficios contemplados en el Régimen Obligatorio de la Caja de Seguro Social, que incluyen el seguro obligatorio para cubrir riesgos profesionales. Como parte de sus políticas de beneficio y protección a los empleados, en caso de accidente de trabajo que produzca una incapacidad que sobrepase los dos (2) primeros meses cubiertos al 100% por la Caja de Seguro Social, la Comisión cubrirá al empleado la diferencia que este deje de percibir de la Caja de Seguro Social, es decir, hasta el 40% del monto del salario, durante un periodo de hasta un año de incapacidad. Luego de dicho periodo, de continuar la incapacidad, el empleado recibirá el pago de las prestaciones de la Caja de Seguro Social que correspondan de conformidad con las disposiciones aplicables.

ARTICULO 37

SEGURO DE VIDA COLECTIVO

La Comisión procurará mantener un Seguro Colectivo para cubrir el riesgo de muerte natural, con doble indemnización por muerte accidental, que contemple además una cobertura por desmembramiento. Los empleados elegibles para participar de este plan de seguro podrán incorporarse al mismo de manera voluntaria, asumiendo COPEG el pago del 75% de la prima que corresponda por empleado, correspondiendo el 25% restante al empleado de que se trate.

También podrán participar de este Seguro los funcionarios designados por USDA y por el MIDA, en cuyo caso la Comisión no cubrirá ningún porcentaje de la prima, correspondiéndole tal pago al Gobierno de que se trate y/o al respectivo funcionario.

ARTICULO 38

USO DE EQUIPO Y VEHICULOS

El equipo y los vehículos esenciales para el cumplimiento de las tareas de la Comisión es costoso y en ocasiones difícil de reemplazar. Cuando utilicen equipo, los empleados deberán tener cuidado y llevar a cabo el mantenimiento adecuado del equipo, siguiendo todas las instrucciones de uso, estándares de seguridad y guías.

Los empleados deberán notificar a su jefe inmediato si algún equipo, maquinaria, herramienta o vehículo aparenta estar dañado, defectuoso o necesita reparación. El reporte rápido de daños,

defectos y la necesidad de reparaciones puede prevenir el deterioro de equipo y la posibilidad de que los empleados, o alguna otra persona, se lastimen. El jefe inmediato puede contestar cualquier pregunta respecto a la responsabilidad de un empleado de mantener y cuidar el equipo o los vehículos utilizados en su trabajo.

El uso u operación inadecuado, descuidado, negligente, destructivo o inseguro del equipo o de un vehículo, así como el manejo excesivo e innecesario de los mismos y las violaciones de tránsito, podrán traer como resultado para el empleado la aplicación de sanciones disciplinarias, incluyendo, en atención a la gravedad de la falta, la terminación justificada de la relación de trabajo.

El empleado tiene la obligación de tomar las precauciones necesarias a fin de evitar el deterioro o destrucción del mobiliario o equipo. El pago de los daños que sufra el mobiliario o equipo, por extrema negligencia o por dolo del empleado, correrá por cuenta de éste, si se comprueba plenamente su responsabilidad. Los procedimientos relacionados con estos casos deberán ser desarrollados dentro del Reglamento Interno de la Comisión.

ARTICULO 39

DERECHOS RESERVADOS DE LA COMISION

Todo material diseñado o preparado en o para la Comisión, incluyendo estrategias, material impreso, programas de computación, diseños, etc., es de propiedad intelectual de la Comisión y no podrá ser utilizado ni comercializado sin autorización previa y por escrito de los Directores Generales.

ARTICULO 40

VIAJES OFICIALES

La Comisión reembolsará a los empleados los gastos razonables de viaje, en los cuales incurran mientras se encuentren en tareas fuera de su lugar normal de trabajo.

Todos los viajes oficiales deberán ser previamente autorizados por los Directores Generales y ellos podrán delegar esta facultad a cualquier otro Director o Directores, de considerarlo conveniente. Los viajes al exterior del país serán autorizados únicamente por los Directores Generales.

Los gastos y viáticos se pagarán de conformidad con los reglamentos administrativos que para tal efecto establezca la Comisión.

ARTICULO 41

CAPACITACION

La Comisión mantendrá una política de constante capacitación a los empleados de acuerdo a su presupuesto, ya que es importante que los funcionarios se actualicen en los diferentes cambios operacionales que se presenten. Esta capacitación deberá dirigirse a los diferentes empleados, tanto administrativos como técnicos. La Comisión no pagará los costos de estudios de carrera a los empleados.

ARTICULO 42

USO DEL TELEFONO Y SISTEMAS DE CORREO

No está permitido el uso del teléfono para llamadas de larga distancia internacional o nacional, ni para llamadas por cobrar. Los empleados deberán usar su mejor criterio en cuanto al uso adecuado de los teléfonos de la Comisión. La Comisión podrá exigir el pago que resulte de los cargos por el uso del teléfono para asuntos personales.

El sistema de correo se reserva únicamente para propósitos oficiales. No está permitido utilizar los servicios del correo para enviar o recibir correspondencia personal en el lugar de trabajo.

Para asegurar comunicaciones telefónicas efectivas, los empleados deberán hablar de manera cortés y profesional.

Deberán también confirmar la información recibida y no colgar hasta después de que cuelgue la persona que llamó o que la llamada recibida haya sido transmitida directamente con la persona interesada.

ARTICULO 43

DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS

La Comisión reconocerá el pago de salario durante las ausencias justificadas del personal que resulten por enfermedad o incapacidad debidamente comprobada, hasta un máximo de dieciocho (18) días al año, no acumulables. El tiempo no utilizado por el empleado no estará sujeto a pago alguno.

En adición a las ausencias por incapacidad o enfermedad, COPEG podrá otorgar a sus empleados licencias o permisos no remunerados en caso de graves calamidades domésticas, duelo, matrimonio del funcionario, nacimiento de un hijo, enfermedad grave de un pariente cercano, eventos académicos puntuales y otros asuntos personales de importancia.

Asimismo, la Comisión podrá conceder licencias no remuneradas a su personal para el desempeño de un cargo público hasta por sesenta (60) días al año, que podrán ser prorrogadas con la aprobación de los Directores Generales por hasta seis (6) meses, siempre que con ello no se afecte el normal desenvolvimiento de las labores de la Comisión.

El Departamento de Recursos Humanos podrá aprobar, con el visto bueno de los Directores, la remuneración del periodo de ausencia por permiso en algunos de los casos anteriores, siempre que el empleado no haya hecho uso del tiempo de ausencias remuneradas por incapacidad al que se refiere este artículo.

En todo caso el empleado deberá coordinar la utilización y aprobación de los permisos correspondientes a través de su jefe inmediato.

En los casos de ausencia por enfermedad o incapacidad, el empleado deberá presentar tan pronto se reintegre a sus labores el certificado médico correspondiente el cual deberá entregarse en original y ser expedido por facultativo idóneo. El certificado médico, para su validez, deberá contener el nombre completo del médico, su número de registro y firma, estar pre-enumerado e indicar el nombre de la institución o clínica en la cual labora el facultativo.

Cuando el empleado deba faltar a sus labores deberá llamar a su jefe inmediato dentro de las dos

(2) primeras horas de la jornada regular de trabajo para informar sobre su ausencia a fin de que éste pueda tomar las medidas que considere necesarias para suplir la ausencia. Cuando el empleado se retire de la oficina por razón de enfermedad, debe llenar el formulario que para tal efecto suministrará el Departamento de Recursos Humanos.

El tiempo de licencia por enfermedad o incapacidad comprobada se pagará de conformidad con el salario base del empleado y no incluirá ningún tipo de compensación adicional ni especial, incentivo o viáticos.

ARTICULO 44

DE LA FORMA DE PAGO

El salario de los empleados será cancelado quincenalmente de acuerdo con la escala salarial aprobada por los Directores Generales. Los pagos se harán mediante cheques, los cuales incluirán la remuneración correspondiente a todo el periodo laborado.

La Comisión podrá depositar el pago a sus empleados directamente en sus cuentas bancarias, siempre y cuando se encuentren en uno de los Bancos que utiliza la Comisión y bajo autorización previa y por escrito de la Comisión. Los empleados recibirán un talonario de sueldo detallado, cuando la Comisión lleve a cabo depósitos directos.

La Comisión tomará todas las medidas necesarias para asegurarse de que los empleados reciban la cantidad que les corresponde y en la fecha convenida. En caso de error en la cantidad de pago, el empleado deberá informarlo de inmediato a su supervisor para que este notifique de inmediato al Departamento de Finanzas sobre la discrepancia, a fin de que se puedan llevar a cabo las correcciones lo más pronto posible.

ARTICULO 45

ADELANTOS DE SUELDO

La Comisión mantendrá como política el no otorgar adelantos de salario a sus empleados correspondientes a ingresos no devengados.

ARTICULO 46

DEDUCCIONES

Los empleados de la Comisión estarán incluidos dentro del Régimen Obligatorio de la Caja de Seguro Social, lo cual conlleva la obligación de la Comisión de hacer al empleado las retenciones establecidas por la legislación panameña para cubrir el impuesto sobre la Renta, Seguro Social y Seguro Educativo. La Comisión hará a su vez los aportes al Seguro Social correspondientes a cada empleado, así como el pago de los aportes para cubrir riesgos profesionales.

La Comisión ofrece programas y beneficios adicionales a los establecidos por la ley panameña. Los empleados elegibles podrán autorizar de manera voluntaria las deducciones de sus salarios a fin de cubrir los costos de participación en estos programas.

La Comisión podrá realizar deducciones del salario de los empleados siempre y cuando exista una autorización expresa del empleado o una orden judicial o administrativa por razón de deudas o compromisos adquiridos por el empleado. El empleado solo podrá comprometer a efecto de que se realicen deducciones directas de su salario por compromisos financieros o con casas comerciales, hasta el 35% de su salario. Para protección del empleado el total de deducciones, en su conjunto, no podrá sobrepasar el 50% de su salario. Sin embargo, los descuentos por razón de préstamos hipotecarios podrán llegar hasta el 75% del salario.

El empleado estará sujeto a deducciones por razón de embargos hasta el 15% de su salario.

El empleado podrá dirigirse a su jefe inmediato o al Departamento de Recursos Humanos para aclarar cualquier duda sobre las deducciones en su cheque de pago.

ARTICULO 47

MOVILIDAD LABORAL

Cuando la necesidad del servicio así lo exija o cuando por solicitud del empleado se justifique un traslado la Comisión contribuirá con parte de los gastos de traslado tales como viáticos, transporte y pago de hospedaje temporal en las áreas donde no existan facilidades de la Comisión.

ARTICULO 48

PROGRAMA DE BENEFICIOS

Los empleados de la Comisión son elegibles para disfrutar de prestaciones y/o beneficios.

El Seguro Social, así como el reconocimiento de Vacaciones anuales remuneradas y el pago de Décimo Tercer Mes, son beneficios de aplicación general reconocidos a todos los empleados de COPEG, con algunas excepciones aplicables a los empleados eventuales.

La elegibilidad de las prestaciones o aplicación de beneficios depende de una variedad de factores que incluyen la clasificación del empleado dentro de las distintas categorías de contratación. El empleado podrá dirigirse a su jefe inmediato a efecto de identificar los programas en los cuales tiene derecho a participar. Aspectos generales sobre algunos de estos programas han sido incluidos en el presente Manual.

ARTICULO 49

BONIFICACION ESPECIAL

La Comisión reconocerá a sus empleados una bonificación especial denominada Décimo Tercer Mes, calculada de la siguiente forma: un día de salario por cada once (11) días, o fracción de trabajo efectivo, continuos o discontinuos. Esta bonificación se pagará en tres partidas proporcionales, a más tardar los días 15 de abril, 15 de agosto y 15 de diciembre de cada año.

ARTICULO 50

APOYO ESCOLAR

La Comisión mantendrá como parte de su política de beneficios para sus empleados regulares el reconocimiento de un apoyo escolar consistente en un aporte de B/.30.00 a todo aquel

funcionario que tenga hijos en edad escolar y que estos asistan a planteles de enseñanza primaria. La ayuda se otorgará anualmente por cada estudiante y será requisito indispensable para recibirla que el empleado acredite a sus hijos como estudiantes inscritos.

ARTICULO 51

BONIFICACION ESPECIAL POR TERMINACION

A la terminación de todo trabajador contratado bajo la categoría de empleado regular (según la misma es definida en este Manual), tanto a tiempo completo como en jornada reducida, cualquiera sea la causa de terminación, a excepción de fraude o dolo comprobado, el empleado tendrá derecho a recibir en concepto de Bonificación por Antigüedad una suma equivalente a una (1) semana de salario por cada año completo de servicio efectivo prestado de manera continua a la Comisión. Para efecto del cálculo de esta bonificación no contará como tiempo de servicio el tiempo durante el cual el empleado labore bajo un contrato a prueba, y el salario semanal para determinar su monto será establecido de conformidad con el promedio de salario devengado por el empleado de que se trate durante los últimos dos años.

En el caso de los empleados de la Comisión que en el período inmediatamente anterior a su contratación prestaron servicios de manera continua e ininterrumpida para la Comisión Panamá-Estados Unidos para la Prevención de la Fiebre Aftosa (COPFA), éstos tendrán adicionalmente derecho a recibir una Bonificación por Antigüedad a razón de una (1) semana de salario por cada año completo de servicio efectivo prestado para COPFA, la cual les será cancelada a la firma de su contrato de trabajo con la Comisión.

ARTICULO 52

INCENTIVOS

La Comisión podrá aprobar planes especiales de incentivo o de Bonificaciones que serán comunicados oportunamente a los empleados. Estos planes tendrán como propósito motivar el rendimiento en los funcionarios de la Comisión, así como incentivar su productividad, eficacia y desarrollo.

Los incentivos podrán ser de carácter moral, económico y socio-culturales.

ARTICULO 53

TERMINACION DEL CONTRATO

La terminación de la relación laboral es una parte inevitable de las actividades de personal dentro de cualquier organización y muchas de las razones de dicha terminación son rutinarias. A continuación se listan algunos ejemplos de las circunstancias más comunes bajo las cuales se pone término a la relación laboral:

POR MUTUO ACUERDO: cuando tanto el empleado como la Comisión convienen de mutuo acuerdo en poner término a la relación de trabajo.

POR TERMINACION DEL CONTRATO O CONCLUSION DE LA OBRA OBJETO DEL CONTRATO: Esto es, cuando expire el término de duración pactado o finalice la obra o trabajo específico para el cual el empleado fue contratado.

POR RENUNCIA: cuando el empleado comunica por escrito a la Comisión su intención unilateral de poner término al contrato de trabajo. El empleado deberá hacer la notificación escrita al Departamento de Recursos Humanos para que la misma pueda proceder al pago de sus derechos adquiridos, el cual requerirá de la aprobación del Jefe de área en el Departamento de Finanzas.

POR DESPIDO: cuando la Comisión comunica al empleado su intención de poner término al contrato de trabajo. El despido puede fundamentarse en razones disciplinarias, que incluyen la consideración de elementos tales como incumplimiento de los deberes y obligaciones propios de cargo y de la relación laboral así como violaciones del empleado a los sistemas y procedimientos de COPEG que puedan dar origen a situaciones irregulares o conflictos para la Comisión.

Igualmente la Comisión puede poner término a la relación laboral de manera unilateral por razones no disciplinarias y de naturaleza administrativa, en cuyo caso podrá otorgar al empleado un PREAVISO de treinta (30) días calendarios para que éste pueda organizar su salida de COPEG.

La Comisión no podrá comunicar al empleado la terminación de la relación laboral por despido mientras éste se encuentre incapacitado (salvo que la misma sea superior a seis meses), en licencia por incapacidad o por maternidad o disfrutando de vacaciones.

COPEG deberá notificar previamente y por escrito al empleado la fecha y razones en que fundamenta el despido.

POR TERMINACION O RETIRO POR JUBILACION: Por razón de la naturaleza de las labores desarrolladas por la Comisión, las cuales involucren labores de campo, manipulación de muestras de Laboratorio tanto locales como de diferentes países y en general, actividades que requieren de especial cuidado y por ende, condiciones del personal, la relación laboral terminará justificadamente al momento de que el empleado cumpla la edad mínima para acogerse al beneficio de jubilación conforme al Régimen Obligatorio del Seguro Social.

ARTICULO 54

PAGOS A LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

Al terminar la relación laboral el empleado de que se trate tendrá derecho al pago de la suma que corresponda en concepto de salario devengado hasta el momento de la terminación, así como vacaciones vencidas y/o proporcionales, Décimo Tercer Mes proporcional y el pago de cualquier bonificación o incentivo al que el empleado se hubiere hecho acreedor de conformidad con el presente Manual así como con los planes vigentes en la Comisión y aplicables al empleado.

ARTICULO 55

DEL REGLAMENTO INTERNO

La Comisión contará con un Reglamento Interno aprobado por los Comisionados, al cual contendrá disposiciones en desarrollo de las políticas y procedimientos contenidos en este Manual. En adición, el Reglamento Interno contendrá normas sobre los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de la Comisión, normas sobre su aplicación y procedimientos en caso de incumplimiento.

Dada la naturaleza de COPEG y para responder apropiadamente a sus necesidades, el Reglamento Interno, al igual que el presente Manual, podrá ser adicionado o modificado en todo o en parte, siempre que tal adición o modificación sea igualmente aprobada por los Comisionados.

ARTICULO 56

PERSONAL DESIGNADO POR USDA Y MIDA

En caso de que las reglamentaciones de USDA y del MIDA no contemplen algunas disposiciones inherentes al personal designado en cuanto a derechos, deberes y prohibiciones, y que los manuales de la Comisión, en su contenido prevean estas circunstancias, será política de los Directores Generales de la Comisión, aplicar los reglamentos y procedimientos a los funcionarios de los dos Gobiernos, siempre y cuando no exista conflicto con las propias reglas de cada Gobierno en particular.

Artículo 4. El Ministerio de Desarrollo Agropecuario adoptará las disposiciones que sean necesarias con la finalidad de asegurar la mayor eficacia a las Resoluciones dictadas por la Comisión Panamá - Estados Unidos para la Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador del Ganado (COPEG) en desarrollo de los objetivos de los Acuerdos. Igualmente, coordinará con todas las Instituciones Gubernamentales cuya participación sea necesaria para que se adopten las disposiciones y se tomen todas las medidas necesarias para lograr el fiel cumplimiento de las citadas Resoluciones, en especial aquellas que se refieran al manejo y administración de personal y control y movilización de animales.

Artículo 5. Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Aprobada en tercer debate, en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los 20 días del mes de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

El Presidente (a.i.)

JUAN MANUEL PERALTA RIOS

El Secretario General (a.i)

JOSE DIDIMO ESCOBAR S.

ORGANO EJECUTIVO NACIONAL - PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.-
PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, 6 DE MAYO DE 1999.

ERNESTO PEREZ BALLADARES
Presidente de la República

MANUEL H. MIRANDA
Ministro de Relaciones Exteriores

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA
DECRETO N° 47
(De 11 de mayo de 1999)

“Por el cual se designa al Ministro y Viceministra de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, Encargados”

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
en uso de sus facultades constitucionales,

DECRETA :

ARTICULO PRIMERO: Se designa a **DARIO FERNANDEZ**, actual Viceministro, como Ministro de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, Encargado, del 12 al 15 de mayo de 1999, inclusive, por la ausencia de **LEONOR CALDERON**, titular del cargo, quien viajará en misión oficial.

LEY 13

(De 6 de mayo de 1999)

Por la cual se adopta el ACUERDO COOPERATIVO ENTRE EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMÁ EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, PARA LA ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO, EL ACUERDO COOPERATIVO SUPLEMENTARIO y se dictan otras disposiciones

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

Artículo 1. Apruébase en todas sus partes el Acuerdo Cooperativo entre el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América, para la Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador del Ganado como ley de la República, que a la letra dice:

ACUERDO COOPERATIVO ENTRE EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMÁ Y EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, PARA LA ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO.

ARTÍCULO 1 - PROPÓSITOS

Los propósitos de este Acuerdo son el establecer una Comisión en la República de Panamá para planear, diseñar, construir y operar una planta de producción de moscas estériles del gusano barrenador (Cochliomyia hominivoraz, Coquerel), y para erradicar y prevenir su reinfestación por el gusano barrenador en la República de Panamá, son causar daños al medio ambiente. Las actividades que este Acuerdo autorice deberán ser ejecutadas por el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá (MIDA) y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América (USDA).

ARTÍCULO 2 - COMISIONADOS

Se establecerá una Comisión la cual estará integrada por cuatro miembros designados por el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá y cuatro miembros designados por el Secretario de Agricultura de los Estados Unidos de América. Los Comisionados se reunirán por lo menos anualmente y en otras ocasiones, según lo consideren necesario, para revisar las actividades de la Comisión, proporcionar asesoría y aprobar

G. O. 23799

los planes de trabajo y los presupuestos anuales.

ARTÍCULO 3 - ADMINISTRACIÓN

Además de los miembros de la Comisión de Panamá, el Ministro de Desarrollo Agropecuario de la República de Panamá designará a un oficial panameño como Director del MIDA. Además de los miembros de la Comisión de los Estados Unidos de América, el Secretario de Agricultura de los Estados Unidos de América designará a un oficial estadounidense como Director del USDA. Los Directores estarán asignados a la Comisión a tiempo completo y serán responsables directos de la administración, coordinación, control y supervisión de la Comisión.

Todas las comunicaciones, los reglamentos y las intrusiones internas de la Comisión relacionadas con las operaciones bajo este Acuerdo deberán ser acordadas de manera conjunta por los Directores o por sus representantes designados. El Director del MIDA facilitará las comunicaciones o las solicitudes con otras autoridades panameñas. El Director del USDA facilitará las comunicaciones o las solicitudes con otras autoridades estadounidenses.

En el caso de que los Directores no llegaren a un acuerdo con respecto a la interpretación o la aplicación de este Acuerdo, el asunto será referido a los Comisionados. Si los Comisionados no llegaren a un acuerdo, el problema será resuelto a través de consulta entre el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de la República de Panamá y el Secretario de Agricultura de los Estados Unidos de América.

ARTÍCULO 4. - PROCEDIMIENTOS Y REGLAMENTOS INTERNOS

Los Directores tienen la facultad de desarrollar y adoptar por acuerdo mutuo dichos sistemas y reglamentos internos, según lo consideren pertinente, para el desempeño apropiado de las funciones de la Comisión.

ARTÍCULO 5 - PERSONAL DE LA COMISIÓN

Los Directores tendrán la autoridad única y conjunta para seleccionar, contratar, supervisar y despedir al personal panameño empleado por la Comisión. El MIDA tendrá autoridad única para seleccionar, contratar, supervisar y despedir al personal del MIDA y al personal del contrato, del MIDA. El USDA tendrá autoridad única para seleccionar, contratar, supervisar y despedir al personal del USDA y al personal de contrato otorgado por el USDA. El personal empleado por la Comisión laborará a dedicación plena para la misma.

Los niveles de sueldo competitivos, en base a los lugares de trabajo serán establecidos por la Comisión, a fin de atraer y mantener personal altamente calificado y motivado, necesario para lograr el éxito del Programa.

G. O. 23799

Considerando el carácter binacional y técnico del Programa , el personal de la Comisión no estará sujeto al Código Laboral de Panamá, sino a los procedimientos y reglamentos internos de la Comisión, según se estipula en el Artículo 4 de este Acuerdo. Estos procedimientos y reglamentos internos serán aprobados por los Comisionados. Se garantizarán todos los derechos constitucionales de la República de Panamá a todo el personal empleado por la Comisión.

ARTÍCULO 6 - SALARIOS Y PRESTACIONES

Los salarios y prestaciones del Director del Mida y de otro personal del MIDA, o del personal de contrato otorgado por el MIDA , asignado a la Comisión serán pagados por el MIDA. Los salarios y prestaciones del Director del USDA y de otro personal de USDA, o de personal de contrato otorgado por el USDA asignado a la Comisión serán pagados por el USDA. Todo el personal empleado por la Comisión será remunerado con fondos de la Comisión.

ARTÍCULO 7- COOPERACIÓN CON OTROS PROGRAMAS DEL USDA

La Comisión proporcionará moscas estériles y asistencia técnica para apoyar otras iniciativas del USDA, a fin de controlar y erradicar al gusano barrenador de otros países y para combatir nuevas introducciones o reinfestaciones de países o áreas previamente erradicadas. Los costos adicionales asociados con este apoyo serán responsabilidad del USDA.

ARTÍCULO 8 - COOPERACIÓN CON OTRAS ENTIDADES

En base a la iniciativa de cualquier gobierno extranjero o de cualquier organización internacional o asociación, la Comisión podrá, sujeto a la autorización de los Gobiernos de la República de Panamá y de los Estados Unidos de América, otorgada a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y a través del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, negociar y concluir acuerdos con cualquier gobierno extranjero o con cualquier organización internacional o asociación, para la producción y venta de pupas o moscas estériles del gusano barrenador, para utilizarse en controlar o erradicar el gusano barrenador.

El producto de la venta de dichas pupas o moscas estériles del gusano barrenador, será utilizado para cubrir los aumentos de costos asociados con la producción de pupas o moscas estériles adicionales. El producto de dicha venta será dividido entre la República de Panamá y los Estados Unidos de América, de dicho producto será depositado en la Tesorería de los Estados Unidos de América y será acreditado a la apropiación de la cual los gastos de la operación de las instalaciones de producción del gusano barrenador se hayan pagado.

La Comisión podrá, sujeto a la aprobación de ambos Gobiernos, otorgada a través del

G. O. 23799

Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, acordar el cooperar con cualquier gobierno extranjero, organización internacional o asociación, en base a reembolsos, en la misma proporción en que Panamá y los Estados Unidos de América tengan autorización para proporcionar dichos servicios, con respecto a la erradicación o prevención de re-introducción del gusano barrenador.

ARTÍCULO 9 - ACTIVIDADES TÉCNICAS

Este Acuerdo incluye, además de la producción de moscas estériles del gusano barrenador, dos fases principales, la fase de erradicación y la fase de mantenimiento de una barrera. La fase de erradicación se define como todas las actividades del Programa que ocurran hasta que Panamá se declare libre del gusano barrenador del ganado. La fase de mantenimiento de la barrera se define como todas las actividades del Programa, después de que la fase de erradicación haya concluido.

A fin de lograr los objetivos de este Acuerdo, la Comisión puede incluir las siguientes actividades en los planes anuales de trabajo:

- a. Establecer y mantener medidas de cuarentena de animales, incluyendo control de cuarentenas y estaciones de tratamiento, según lo requiera el Programa en Panamá;
- b. Llevar a cabo y mantener un censo de fincas y de ganado, según lo requiera el Programa en Panamá;
- c. Llevar a cabo una vigilancia del gusano barrenador para determinar el estado de la plaga y el nivel de control logrado en Panamá;
- d. Establecer y mantener un laboratorio para la identificación del gusano barrenador en Panamá;
- e. Tratar las heridas de los animales con insecticidas autorizados, en Panamá;
- f. Dispersar moscas estériles del gusano barrenador por vía aérea en Panamá;
- g. Capacitar al personal asignado a la Comisión en todos los aspectos inherentes a la prevención del gusano barrenado, así, como detección, identificación, control y erradicación;
- h. Conducir un programa de información y educación para la industria ganadera y para el público en general en Panamá, a fin de obtener su cooperación y asegurar el reconocimiento y reporta rápido de cualquier caso sospechoso del gusano barrenador.
- i. Desarrollar un plan de contingencia, mantener los suministros y equipo necesarios para responder a los brotes y llevar a cabo ejercicios periódicos a fin de poder reaccionar inmediatamente en caso de un brote de gusano barrenador;
- j. Probar nuevas cepas de moscas y nuevos métodos o técnicas asociadas con las

G. O. 23799

- actividades del gusano barrenador y;
- k. Planear, diseñar, construir, equipar, operar y mantener una planta de producción de moscas del gusano barrenador en Panamá.

ARTÍCULO 10 - PRERROGATIVAS

A los empleados del USDA que participen en la Comisión y que no sean ciudadanos de Panamá se les otorgarán los mismos privilegios e inmunidades proporcionados al personal diplomático estadounidense asignado a la Embajada de los Estados Unidos de América.

ARTÍCULO 11 . RESPONSABILIDAD DEL MIDA

A fin de lograr los objetivos de este Acuerdo, el MIDA deberá:

- a. Proporcionar el terreno para una planta de producción de moscas estériles;
- b. Proporcionar el terreno, según se requiera y esté disponible para ejecutar este Acuerdo, incluyendo el espacio en aeropuertos, para las actividades de dispersión de moscas y para oficinas de campo;
- c. Autorizar la compra y distribución de insecticidas utilizados en las fases de erradicación y mantenimiento de barreras del Programa;
- d. No imponer costas administrativas o de procesamiento, por servicios proporcionados a la Comisión;
- e. Proporcionar asesoría legal y servicios legales para todas las actividades en Panamá, de acuerdo, con, o bajo este Acuerdo;
- f. Responder en juicio por acciones legales que surjan como resultado de todas las actividades en Panamá, bajo este Acuerdo o con relación al mismo y asumir cualquier responsabilidad resultante;
- g. Mantener la legislación, los requerimientos legales, y la capacidad de ejercer acción judicial, necesarios para llevar a cabo los objetivos de este Acuerdo en Panamá, incluyendo la autoridad de establecer y mantener cuarentenas para los propósitos del Programa y el reporte obligatorio de casos sospechosos del gusano barrenador.
- h. Facilitar las comunicaciones o solicitudes a otras autoridades panameñas;
- i. Obtener el apoyo de las autoridades policíacas y de otras autoridades de seguridad en Panamá, según se requiera para las actividades de coacción y enjuiciar violaciones;
- j. Obtener la exención de licencias, permisos , impuestos y otros erogados por todos los terrenos, instalaciones y servicios utilizados por la Comisión de Panamá;

G. O. 23799

- k. Obtener entrada y salida libre de impuestos de y hacia Panamá para los vehículos, equipo, suministros y productos de la Comisión, utilizados para el Programa, incluyendo permisos abiertos para pupas o moscas estériles y otros artículos inventariables que la Comisión considere necesarios para el programa;
- l. Obtener la exención de todos los impuestos Panameños, incluyendo el impuesto al valor agregado, impuesto sobre ventas o impuestos sobre consumo para todos los materiales comprados o utilizados por la Comisión, ya sea que hayan sido obtenidos localmente o que hayan sido importado;
- m. Obtener la exención en Panamá de licencias, constas y otros cargos para todos los aviones del USDA, aviones de contrato del USDA, aviones de la Comisión y aviones de contrato de la Comisión y para todo el equipo de aviación y obtener todos los permisos necesarios y las autorizaciones para todas las operaciones aéreas en fomento del programa, incluyendo la autorización del aterrizaje y despegue;
- n. Obtener todos los permisos necesarios ,así como licencias y frecuencias para las telecomunicaciones de voz y de datos, así como las transmisiones de radio y televisión en Panamá, sin cargos o cobro de impuestos;
- o. Obtener todos los permisos necesarios, licencias y otros documentos necesarios para los vehículos del USDA y de la Comisión que serán operados en Panamá, sin cargos o cobro de impuestos y,
- p. Asegurarse de que el personal de campo del MIDA coopere con la Comisión, durante las fases de erradicación y de mantenimiento de barreras, reportando las infestaciones y proporcionando muestras de larvas de dípteros recolectadas de las heridas de animales y humanos, a fin de que la comisión pueda tomar las acciones necesarias de manera inmediata;

ARTÍCULO 12 - RESPONSABILIDAD DEL USDA

Con el fin de lograr los objetivos de este Acuerdo, el USDA deberá:

Suministrar, como parta de su contribución, según se especifica en el Artículo 15, pupas o moscas estériles del gusano barrenador, según se requiera para el Programa, hasta que las instalaciones de producción estén operando en Panamá.

- b. Proporcional como parte de su contribución, según se especifica en el Artículo 15, la transportación de pupas o moscas estériles, según lo requiera el Programa, de las instalaciones de producción hacia Panamá, hasta que existan instalaciones de producción en Panamá;
- c. Proporcionar, como parte de su contribución, según se estipula en el Artículo 15, aviones y tripulaciones especializados, según lo requiera el Programa, para la dispersión aérea de moscas estériles en Panamá, hasta que se establezca una barrera permanente de moscas estériles en Panamá, y que se convierta en

G. O. 23799

responsabilidad de la Comisión; y

- d. Facilitar las comunicaciones o solicitudes a otras autoridades de los Estados Unidos de América.

ARTÍCULO 13 - APOYO DEL USDA

USDA podrá apoyar al MIDA para lograr los objetivos estipulados en el Artículo 11, h al p.

ARTÍCULO 14 - INVENTARIOS

Los Directores deberán establecer y mantener un sistema de control de inventarios, suficiente para llevar a cabo los propósitos de este Acuerdo, incluyendo la identificación de la propiedad de los artículos utilizados en el Programa.

ARTÍCULO 15- FINANCIAMIENTO Y MANEJO DE FONDOS

El MIDA y el USDA deberán considerar este Programa como de alta prioridad y tomarán medidas a fin de asegurar los fondos necesarios para llevar a cabo las actividades de la Comisión.

Los Comisionados autorizarán los planes anuales de trabajo, los niveles de personal del Programa, así como el presupuesto de capital y costos de operación, antes de que cualquiera de las dos partes proporcione un desembolso de fondos destinados a la Comisión.

Sujeto a la disponibilidad de fondos, el MIDA contribuirá anualmente con el 15 por ciento y el USDA contribuirá anualmente con el 85 por ciento de los costos necesarios para llevar a cabo las actividades de la Comisión para erradicar al gusano barrenador del ganado en Panamá, hasta que dicha erradicación se haya logrado. Si en cualquier año una de las dos partes decide hacer contribuciones adicionales, una vez que los Comisionados estén de acuerdo, dichas contribuciones adicionales podrán ser acreditadas como contribuciones en un año diferente.

Después de que se hay logrado la erradicación del gusano barrenador en Panamá, la Comisión deberá continuar manteniendo la barrera de moscas estériles, así como las actividades asociadas con la prevención de reinfestaciones en Panamá. Sujeto a la disponibilidad de fondos, el MIDA deberá contribuir anualmente con el 10 por ciento y el USDA deberá contribuir anualmente con el 90 por ciento de los costos para continuar con esta actividades. Cualquiera de las dos partes podrá contribuir con fondos adicionales, suministros o equipo que no estén sujetos a la tasa 90:10, en fomento de los objetivos de este Acuerdo.

Todos los costos asociados con el diseño, construcción, y equipamiento de las instalaciones par la producción de moscas estériles del gusano barrenador se pagarán

G. O. 23799

de acuerdo con un Acuerdo Suplementario, que estará sujeto a la aprobación de ambos Gobiernos, otorgada a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

El Director del MIDA será responsable de solicitar, manejar apropiadamente, y reportar los fondos panameños al MIDA, y el Director del USDA será responsable de solicitar, manejar apropiadamente, y reportar a USDA sobre fondos estadounidenses.

Se establecerá una cuenta bancaria de la Comisión para el pago de los gastos de la Comisión. Ambas partes deberán hacer depósitos a esta cuenta, en base al plan anual de trabajo y al presupuesto para las actividades de la Comisión. Los gastos de esta cuenta requerirán de las firmas de ambos Directores o de sus representantes designados.

La adquisición de bienes y servicios por parte de la Comisión podrán llevarse a cabo, siguiendo los procedimientos de compra del MIDA, del USDA, o de los procedimientos de la Comisión aprobados por los Directores.

El producto de la venta de cualquier vehículo, equipo o suministros de la Comisión y cualesquier otros bienes muebles de la Comisión durante el período del Acuerdo se deberá depositar nuevamente en la cuenta bancaria de la Comisión para ser utilizado pro la Comisión.

ARTÍCULO 16 - FONDOS EXTERNOS

La Comisión podrá aceptar fondos de cualquier otra procedencia, con la autorización previa de los Comisionados.

ARTÍCULO 17 - CONTROL DEL EQUIPO

Todos los vehículos, el equipo, suministros y cualquier otra propiedad de bienes raíces o bienes muebles de la Comisión, que se adquieran y que estén relacionados con este Acuerdo o que estén asignados a la Comisión por cualquiera de las dos partes, deberán estar bajo el control directo de los Directores y serán únicamente para uso oficial de la Comisión.

ARTÍCULO 18 - AUDITORIAS

Cualquiera de las dos partes o sus designados podrá auditar o revisar los libros de registro y procedimientos de la Comisión, cuando lo considere necesario. Todos los gastos relacionados directamente con dichas auditorías o revisiones incurridas por la parte solicitante serán pagadas por la misma.

ARTÍCULO 19 - ENMIENDAS

Este Acuerdo podrá ser enmendado en cualquier momento, por acuerdo escrito mutuo

G. O. 23799

de las partes, sujeto a la autorización de ambos Gobiernos, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

ARTICULO 20 - TERMINACIÓN

Este Acuerdo permanecerá en vigencia hasta 5 años después de que el USDA o el MIDA hayan notificado por escrito a la otra parte, de su intención de dar por terminado el Acuerdo.

ARTÍCULO 21 - RESPONSABILIDAD SOBRE LAS PROPIEDADES

En caso de terminación de este Acuerdo, cualesquiera fondos que no queden comprometidos, serán devueltos a cada parte en el mismo porcentaje en que ellas contribuyeron. Los vehículos, equipo, suministros y otros bienes muebles regresarán a la parte que los suministró. Los bienes muebles comprados en forma conjunta se venderán y el producto de la venta de dichos bienes muebles se devolverá a cada parte en porcentajes iguales a sus contribuciones, a menos que las partes dispongan de dichos bienes muebles de manera diferente, mediante mutuo acuerdo. Los bienes raíces tales como edificaciones y terrenos permanentes, serán entregados al MIDA.

ARTÍCULO 22- ENTRADA EN VIGENCIA

Este Acuerdo entrará en vigencia al intercambiarse las notas diplomáticas correspondientes entre el Gobierno de la República de Panamá y el Gobierno de los Estados Unidos de América, confirmando sus disposiciones.

Artículo 2. Apruébase en todas sus partes el Acuerdo Cooperativo Suplementario entre el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América y el Ministerio de Desarrollo Agropecuario para el Costo Compartido Asociado con el Diseño, Construcción y Equipamiento de una Planta Productora de Moscas Estériles del Gusano Barrenador del Ganado en Panamá como ley de la República, que a la letra dice:

ACUERDO COOPERATIVO SUPLEMENTARIO ENTRE EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMÁ PARA EL COSTO COMPARTIDO ASOCIADO CON EL DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y EQUIPAMIENTO DE UNA PLANTA PRODUCTORA DE MOSCAS ESTÉRILES DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO EN PANAMÁ

ARTÍCULO 01 - PROPÓSITO

ASAMBLEA NACIONAL, REPÚBLICA DE PANAMÁ

G. O. 23799

El propósito de este Acuerdo es definir y establecer los términos y condiciones que manejan los pagos de todos los costos asociados con el diseño, construcción, y equipamiento de una planta productora de moscas estériles del gusano barrenador del ganado en la República de Panamá. Este acuerdo es suplementario al, y requerido por, el ARTÍCULO 15 DEL ACUERDO COOPERATIVO ENTRE EL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EL MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE PANAMÁ, PARA LA ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO, (Acuerdo), firmado el 11 de febrero de 1994).

ARTÍCULO 2 - FINANCIAMIENTO Y MANEJO DE FONDOS

Sujeto a la disponibilidad de fondos, el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA) deberá contribuir con el 90% y el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá (MIDA) deberá contribuir con el 10% de los costos relacionados con el diseño, construcción. Equipamiento o de otra forma, adquirir una planta productora de moscas estériles del gusano barrenador del ganado en Panamá, incluyendo todos los costos relacionados. So alguna de las partes eligiera hacer una contribución adicional, sujeto a la aprobación de los comisionados de ambos países, dichas contribuciones adicionales podrá se acreditadas para otros objetivos del programa y en un año diferente.

La Comisión podrá, previa aprobación de los Comisionados, establecer acuerdos o contratos con terceros, incluyendo gobiernos extranjeros, organizaciones internacionales, asociaciones, organizaciones privadas sin fines de lucro u otras entidades, para los fines de diseño, construcción y equipamiento, de otra forma, adquirir una plante productora de moscas estériles de gusano barrenador del ganado. Dicho acuerdo o contrato podrá incluir compra, alquiler, financiamiento, arrendamiento, alquiler/compra o cualquier otro tipo de arreglo en relación a lo que acordado.

ARTÍCULO 3- ENMIENDA

Este Acuerdo Suplementario podrá ser enmendado en cualquier momento, por mutuo acuerdo escrito entre las partes, sujeto a la aprobación de ambos Gobiernos, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Panamá y del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

ARTÍCULO 4. TERMINACIÓN

Este Acuerdo Suplementario permanecerá en vigencia hasta que la planta productora de moscas estériles sea diseñada, construida, equipada y la propiedad transferida a la Comisión o un año después que el MIDA o USDA, haya notificado por escrito a la otra parte, de su intención de dar por terminado el Acuerdo Suplementario.

ARTÍCULO 5. ENTRADA EN VIGENCIA

Este Acuerdo entrará en vigencia al intercambiarse las notas diplomáticas

ASAMBLEA NACIONAL, REPÚBLICA DE PANAMÁ

G. O. 23799

correspondientes entre el Gobierno de la República de Panamá y el Gobierno de los Estados Unidos de América, conformando sus disposiciones.

Artículo 3. Adóptese en todas sus partes el Manual de Políticas y Procedimientos para la Administración de la Comisión Panamá-Estados Unidos Para la Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador Del Ganado (COPEG), aprobado por los Comisionados de COPEG en desarrollo de los dispuesto en los artículos 4 y 5 del Acuerdo Cooperativo entre en Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América para la Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador del Ganado, cuyo texto es el siguiente:

COMISIÓN PANAMÁ - ESTADOS UNIDOS PARA LA ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL GUSANO BARRENADOR DEL GANADO (COPEG)

MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL DE COPEG

INTRODUCCIÓN

La Comisión Panamá- Estados Unidos para la Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador del Ganado (en adelante, indistintamente, COPEG o la Comisión), que surge como resultado del Acuerdo Cooperativo entre el Ministerio de Desarrollo Agropecuario de Panamá y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América, para la erradicación y prevención del gusano barrenador del ganado (EL ACUERDO) tiene como objetivo erradicar y prevenir la reinfestación del gusano barrenador del ganado (GBG) en animales domésticos, fauna silvestre y en humanos dentro del territorio de la República de Panamá, sin causar daños al medio ambiente, así como planear, diseñar, construir, equipar y operar una plante de producción de moscas estériles en Panamá.

La Comisión está integrada por cuatro Comisionados designados pro el Gobierno Panameño y cuatro miembros designados por los Estados Unidos de América. Dichos Comisionados deberá reunirse por lo menos una vez al año para revisar las actividades de la Comisión. Cada Gobierno designará a un representante con funciones de Director General. Los Directores estarán asignados a la Comisión a tiempo completo y serán responsables directos de su administración, coordinación, control y supervisión.

G. O. 23799

Como resultado del carácter binacional y técnico de EL ACUERDO, que establece la Comisión cuyo status en la República de Panamá es el de Misión Internacional, su personal no está sujeto a la legislación laboral panameña sino a los Procedimiento y Reglamentos Internos de la Comisión, desarrollados para el apropiado desempeño de las funciones de la misma y aprobados por los Comisionados. Estos procedimientos garantizan todos los derechos constitucionales reconocidos por la Constitución Panameña a todo el personal empleado por la Comisión.

ARTÍCULO I

FINALIDAD

Como parte integral del Sistema de Procedimientos y Reglamentos Internos de la Comisión, el presente Manual de Procedimientos de Administración de Personal tiene como finalidad establecer las políticas y condiciones fundamentales relacionadas con la contratación y manejo del personal de la Comisión, en desarrollo de lo dispuesto en los Artículos 4º y 5º de EL ACUERDO.

Con el propósito de mantener la flexibilidad necesaria dentro del desarrollo del Programa que tiene a su cargo la Comisión, el presente Manual de procedimiento para la administración del personal y las políticas en él contenidas así como el Reglamento Interno que lo desarrolle podrán ser revisados, modificados, adicionados en todo o en parte, a criterio de sus Directores Generales, siempre que tales modificaciones o adiciones sean aprobados por los Comisionados de ambos países (los Comisionados).

ARTÍCULO 2

CONDICIONES GENERALES DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La Comisión ofrecerá a su personal condiciones de trabajo, salarios y beneficios competitivos con los ofrecidos en la República de Panamá a empleados en los sectores privado, público o a empleados de Misiones Internacionales..

ARTÍCULO 3

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

La Comisión mantendrá un Departamento de Recursos Humanos que tendrá a su cargo la administración del personal. El mismo estará encargado de desarrollar las listas y clasificación de puestos, mantener y actualizar periódicamente un listado con la descripción de funciones para cada posición que incluya los requisitos mínimos para ocuparlas, brindar apoyo en el reclutamiento de candidatos para las posiciones vacantes, la implementación de medidas de seguridad e higiene laboral, implementación y aplicación del Reglamento Interno, coordinar todo lo relativo a la evaluación periódica del personal y en general, coordinar todo lo referente a la contratación y administración del personal, así como con la aplicación de medidas disciplinarias y con al adecuada terminación de los contratos de trabajo, de conformidad con las políticas y procedimientos aplicables de acuerdo con el presente

G. O. 23799

Manual y Reglamento Interno de la Comisión.

ARTÍCULO 4

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

A fin de proporcionar igualdad de oportunidades y desarrollo para todos los individuos, las decisiones de contratación de personal en la Comisión estarán basadas en méritos, aptitudes y habilidades necesarias para el cargo. Al llenar sus vacantes, COPEG no hará discriminaciones por razón de raza, color, religión, sexo o ideas políticas.

Esta política de igualdad de condiciones cubre todos los aspectos del empleo, incluyendo la selección, asignación de puestos, oportunidades de ascenso, compensaciones, aplicación de medidas disciplinarias, capacitación y terminación del contrato de trabajo.

Deberá desarrollarse procedimientos que permitan al empleado informar sobre cualquier tipo de discriminación en su centro de trabajo, sin temor a represalias.

El personal de la Comisión que incurra en actos comprobados de discriminación en violación de las políticas de CIPEG, estará sujeto a acciones disciplinarias, que dependiendo de su gravedad puedan incluir la terminación justificada de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES MIGRATORIAS

COPEG contratará únicamente ciudadanos panameños o extranjeros debidamente autorizados para prestar servicios dentro del territorio de la República de Panamá, manteniendo su política de no discriminación por razón de nacionalidad.

El personal que requiera información o aclaración sobre leyes migratorias y permisos de trabajo deberá dirigirse al Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 6

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE EMPLEADOS

La Comisión utilizará un mecanismo de selección calificado, mediante un proceso de competencia claro y transparente. En el desarrollo de esta política COPEG podrá utilizar una compañía reconocida y especializada en este tipo de servicio, durante el proceso de selección.

Dentro del mecanismo de selección para ingresar a la Comisión, se considerarán elementos como: Concurso de antecedentes, estudios realizados, exámenes teórico-prácticos y específicos, según la naturaleza del cargo de que se trate. Adicionalmente se podrán realizar entrevistas, a fin de detectar rasgos, méritos y conocimientos requeridos para la posición. El Departamento de Recursos Humanos, con la Asistencia de funcionarios del Departamento o área correspondiente, proporcionará a los

G. O. 23799

empleados de la Comisión encargados de la selección final, una terna compuesta por los candidatos mejor calificados, para efectos de la entrevista final.

ARTÍCULO 7

SOLICITUDES DE EMPLEO

La Comisión confía en la veracidad de la información contenida en la solicitud del empleado, así como en la veracidad de otra información presentada durante del proceso de selección y contratación. Cualquier representación fraudulenta, falsificación y omisión del material con respecto a esta información, podrá resultar en que COPEG excluya al aplicante de ser considerado para empleo, y, en caso de que hubiese sido contratado, dependiendo de la gravedad, en la terminación justificada del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 8

INVESTIGACIONES DE REFERENCIAS LABORALES

Con el fin de asegurarse de que las personas que se incorporarán a la Comisión están bien calificadas y tienen un fuerte potencial para ser productivas y exitosas, la política de COPEG es investigar las referencias laborales de todos los aspirantes, incluyendo su Record Polícivo.

El Departamento de Recursos Humanos responderá por escrito únicamente a aquellas solicitudes de investigación que se presenten por escrito. Las respuestas a dichas solicitudes sólo se confirmarán fechas de empleos, sueldos y puesto (s) anteriores. La información laboral es considerada confidencial, por lo que se no se revelará información laboral alguna sin una autorización por escrito firmada por el empleado de que se trate.

ARTÍCULO 9

ACCESO A LOS ARCHIVOS DE PERSONAL

La Comisión mantendrá un archivo de personal con un expediente para cada empleado. El archivo incluirá información referente a la solicitud de empleo, curriculum del empleado, records de capacitación, documentación sobre el desempeño de sus labores y aumentos de salario, así como cualquier acción de personal dirigida al empleado.

Los archivos de personal son de propiedad de la Comisión y el acceso a la información contenida en estos está limitado a los Directores y el Supervisor de Recursos Humanos. En caso de que un jefe inmediato requiera tener acceso a la información contenida en un determinado expediente, deberá solicitarlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos, indicando las razones para la solicitud. El expediente deberá ser revisado dentro del área de las oficinas del Departamento de Recursos Humanos y no podrá sacarlo o sustraer información contenida en el mismo.

Los empleados podrán revisar su propio expediente, para lo cual deberán hacer la

G. O. 23799

solicitud respectiva al Departamento de Recursos Humanos. La revisión se autorizará con la presencia de una persona designada dentro del Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 10

CAMBIOS EN LA INFORMACIÓN DEL PERSONAL

Con el propósito de mantener actualizado el expediente personal de cada empleado, será responsabilidad de cada funcionario el notificar de manera oportuna al Departamento de Recursos Humanos sobre cualquier cambio en la información personal, incluyendo domicilio particular, número de teléfono, número y nombre(s) de los dependientes, personas a quienes contactar en caso de urgencia, logros educacionales y similares.

ARTÍCULO II

EXÁMENES MÉDICOS

Para asegurar que los empleados están capacitados para llevar a cabo sus funciones sin riesgos personales o para sus compañeros de trabajo, la Comisión podrá requerir exámenes médicos a sus empleados, en el momento que lo considere necesario.

Después de que se haya preseleccionado a algún aspirante para ocupar una posición dentro de la Comisión, se podrá solicitar un examen médico en un consultorio seleccionado por la Comisión y cuyo costo será cubierto por la misma. La oferta de trabajo y la asignación de funciones dependerán del resultado satisfactorio del examen.

La información sobre el historial o la condición médica de los empleados de la Comisión se mantendrá separada de toda otra información sobre los mismos y será estrictamente confidencial. El acceso a esta información estará limitado a aquellas personas que tengan necesidad legítima de dicha información.

ARTÍCULO 12

CONTRATACIÓN DE PARIENTES

El empleo de parientes en la misma área de una organización puede causar conflictos serios, problemas de favoritismo o discriminación y afectar el estado de ánimo de los empleados, trasladando en algunos casos los conflictos personales a las relaciones laborales cotidianas.

Considerando lo anterior, es política de la Comisión evitar la contratación de parientes de las personas ya empleadas por COPEG. La comisión podrá contratar parientes de empleados únicamente si no estarán trabajando dentro del mismo departamento y si la contratación no los coloca en una situación de responsabilidad directa o supervisión entre ellos. Los empleados de COPEG no podrán ser transferidos de manera que se coloquen en la situación antes descrita. Si la situación de parentesco se establece

G. O. 23799

después de haber sido empleados, los individuos involucrados decidirán cual de ellos será transferido. Si esa decisión no se lleva a cabo en un término de 30 días calendario, Los Directores de la Comisión tomarán una decisión sobre cuál de los individuos involucrados será transferido.

En otros casos en donde surja algún conflicto que pudiere afectar el normal desenvolvimiento de las labores, aún cuando no exista una relación de supervisión, las partes podrán ser separadas por medio de una reasignación o terminación del contrato de trabajo.

Para los propósitos de esa política, un pariente e cualquier persona que esté relacionada con otra por razones de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, tíos y primos). Esta restricción se extenderá hasta el cuarto grado de consanguinidad y hasta el sexto de afinidad.

ARTÍCULO 13

CATEGORÍAS DEL EMPLEO

La Comisión mantendrá una clasificación clara sobre las condiciones de la contratación que permita a sus empleados conocer las condiciones de su empleo y la elegibilidad para la aplicación de beneficios establecidos dentro de las políticas de la Comisión o el Reglamento Interno para determinados casos. Dada la naturaleza especial del Programa de Erradicación y Prevención del Gusano Barrenador del Ganado (Del PROGRAMA), tanto por sus aspectos y requerimientos técnicos como por el carácter eminentemente temporal de algunas etapas dentro de su implementación y desarrollo, estas clasificaciones no pretenden garantizar la contratación por un período específico, por lo que tanto la Comisión como el empleado conservan el derecho de poner término en cualquier momento a la relación de trabajo de manera voluntaria.

Los contratos de trabajo dentro de la Comisión podrán celebrarse de conformidad con la siguiente clasificación:

CONTRATOS REGULADORES: aplicables a empleados que no prestan servicios relacionados con situaciones o condiciones temporales. Su contratación se realiza generalmente por término indefinido, es decir, sin establecer la fecha específica de terminación, entendiéndose en todo caso que dada la naturaleza temporal del PROGRAMA, su duración siempre estará limitada dentro de la conclusión de las distintas etapas del PROGRAMA. A estos empleados se les reconocerá los derechos que contemple el paquete de prestaciones y beneficios que establezca la Comisión para esta categoría, según les sea aplicable.

Los **CONTRATOS REGULARES** podrán celebrarse por tiempo completo regular o para laborar una jornada reducida:

A) **TIEMPO COMPLETO REGULAR:** son aquellos en que el empleado está contratado para laborar dentro de la jornada completa de la Comisión siendo programando regularmente

G. O. 23799

B) JORNADA REDUCIDA: Son aquellos en que el empleado está programado para trabajar dentro de una jornada laboral inferior al horario completo de la Comisión cuyo horario mínimo semana será de (15) horas. En cuanto a su remuneración y beneficios, estos empleados tienen derecho a aquellos establecidos de manera general para todo el personal de la Comisión, pero no les serán aplicables algunos de los paquetes de beneficios establecidos por la Comisión exclusivamente para otras categorías.

CONTRATACIONES PRELIMINARES O A PRUEBA: son aquellas que se refieren a empleados cuyo desempeño y aptitudes para el ejercicio del puesto están siendo evaluados, para determinar su contratación en alguna de las otras categorías establecidas dentro de la Comisión.

Por razón de la naturaleza técnica del PROGRAMA, el período probatorio será de seis (6) meses. Los empleados contratados a prueba cuyo desempeño haya sido satisfactorio serán informados oportunamente sobre su nueva clasificación de empleo.

CONTRATACIONES POR TIEMPO DEFINIDO: aplicables a los empleados contratados como reemplazos interinos para suplementar el destacamento de trabajadores o como apoyo en un proyecto o etapa del PROGRAMA, cuya duración es temporal. Las asignaciones de empleo en esta categoría son de duración limitada. Dadas las características propias de la naturaleza del servicio y condiciones en que se desarrollará, una relación laboral que rebase cualquier período de tiempo de duración del contrato, especificado inicialmente, no implicará en ningún caso, un cambio en la condición y categoría de la contratación. Los empleados con contrataciones temporales retienen dicha condición a menos que la Comisión les comunique por escrito un cambio en su clasificación a una categoría distinta.

En cuanto a su remuneración y beneficios, estos empleados tienen derechos a aquellos establecidos de manera general para todo el personal de la comisión, pero no les serán aplicables algunos de los paquetes de beneficios establecidos por la Comisión exclusivamente para otras categorías. A estos empleados les serán aplicables aquellos beneficios establecidos o reconocidos expresamente por la Comisión para esta categoría.

Las contrataciones por tiempo definido podrán cubrir la jornada completa regular o celebrarse para la prestación de servicios dentro de una jornada reducida.

CONTRATOS EVENTUALES: son aquellos que regular las relaciones laborales con empleados contratados por la Comisión para prestar servicios de manera intermitente y/o impredecible, condición derivada de la naturaleza especial del servicio. En cuanto a su remuneración y beneficios, estos empleados tienen derecho a aquellos establecidos de manera general para todo el personal de la Comisión, pero no les serán aplicables los paquetes de beneficios establecidos por la Comisión para otras categorías. En algunos casos específicos, expresamente contemplados en el Reglamento Interno, no ingresarán al Régimen Obligatorio del Seguro Social, por lo que no estarán sujetos a

G. O. 23799

las deducciones legales aplicables a dicho Régimen. No obstante, la Comisión gestionará la obtención de algún seguro para cubrir riesgos profesionales en el desempeño de sus labores contratados durante el período en que presten servicios a la Comisión.

ARTÍCULO 14

CONTRATOS DE SERVICIOS PROFESIONALES

En adición a las contrataciones de naturaleza laboral, la Comisión podrá celebrar contratos para la prestación de servicios personales de carácter profesional. Estos servicios podrán contratarse para ser prestados de manera rutinaria, ya sea que se presten dentro del horario completo de la Comisión o en períodos inferiores. COPEG limitará estas contrataciones de manera que solo se utilicen estos contratos para cubrir servicios cuya naturaleza y condiciones así lo ameriten de conformidad con las políticas generales de la Comisión. Estos contratos deberán estar firmados por los Directores Generales de la Comisión y contendrán los derechos y obligaciones de las partes. Los profesionales así contratados no son empleados, por lo que no estarán sujetos a las normas generales de remuneración y planes de beneficios contemplados para los empleados, salvo aquellos beneficios específicamente convenidos en sus respectivos contratos. Estos profesionales no estarán sujetos al Régimen Obligatorio de la Caja de Seguro Social. En los contratos por Servicios Profesionales se hará constar claramente esta condición.

ARTÍCULO 15

PERIODO DE PRUEBA

La intención del período de prueba es dar al aspirante a una posición dentro de la Comisión la oportunidad de demostrar sus habilidades para alcanzar un nivel satisfactorio de desempeño y para determinar si el puesto reúne sus expectativas. La Comisión utilizará este período para evaluar las habilidades del empleado, sus hábitos de trabajo y su desempeño en general. Tanto el empleado como COPEG podrán dar por terminada su relación, de manera unilateral y voluntaria, en cualquier momento, durante el período de prueba.

El período de prueba será de seis (6) meses y se hará constar en el contrato respectivo. Cualquier ausencia significativa extenderá automáticamente el período probatorio, de acuerdo con la duración de la ausencia. Si COPEG determina que el período de prueba asignado no fue suficiente para evaluar el desempeño del empleado en algún caso específico, el período de prueba podrá prolongarse por un período específico que en todo caso no será superior al período probatorio inicial.

ARTÍCULO 16

VACANTES

Todo empleado de la Comisión tiene la oportunidad de ascensos dentro de la

G. O. 23799

organización. Para tal efecto y en igualdad de condiciones de antigüedad, eficiencia e idoneidad, se preferirá al empleado mejor calificado para concursar por las vacantes que ocurra. La Comisión abrirá a concurso de manera interna las vacantes para puestos y luego, de ser necesario, considerará a candidatos externos.

ARTÍCULO 17

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Comisión mantendrá como política alentar al personal y a los supervisores para que discutan el desempeño de sus labores y sus objetivos de manera informal y rutinaria. Se llevará a cabo una evaluación de desempeño durante y al finalizar el período preliminar o de prueba de contratación de un empleado, la cual constará por escrito. Se llevarán a cabo evaluaciones de desempeño adicionales y formales para proporcionar tanto a los jefes inmediatos como a los empleados la oportunidad de discutir las tareas asignadas, identificar y corregir sus puntos débiles, reforzar y reconocer sus puntos fuertes y discutir sugerencias positivas para la fijación y logros de metas dentro de la Comisión. Las evaluaciones las realizará el superior inmediato y deberán hacerse por lo menos una vez al año.

El Departamento de Recursos Humanos preparará los formularios de evaluación, los cuales serán aprobados por los Directores. El original se archivará en el expediente del empleado, a quien se le entregará una copia del mismo.

Los empleados que obtengan evaluaciones satisfactorias serán elegibles para ser considerados para aumentos de salario los cuales dependerán además de los lineamientos y procedimientos que pueda incluir el Reglamento Interno de COPEG así como del presupuesto anual con que cuente la Comisión.

ARTÍCULO 18

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los empleados tienen la obligación de llevar a cabo sus labores de acuerdo con las políticas de la Comisión que prohíben los conflictos de interés reales y potenciales.

Esta política establece únicamente la estructura dentro de la cual COPEG desea que se lleven a cabo sus funciones. El propósito de la misma es proporcionar una guía a fin de que los empleados puedan buscar las aclaraciones necesarias sobre asuntos relacionados con estándares aceptables de operación. Es obligación del empleado consultar con el Departamento de Recursos Humanos para información o aclaración adicional respecto a potenciales situaciones de conflicto de interés.

Las transacciones con personas o empresas ajenas a la Comisión deberán conducirse dentro de las normas establecidas y controladas por los ejecutivos de la Comisión. Las transacciones con personas o empresas ajenas a la Comisión no deberán consultar en ganancias no usuales para dichas personas o empresas. Las ganancias no usuales

G. O. 23799

son aquellas como sobornos, bonos sobre productos, prestaciones especiales, reducciones de precios no usuales, así como otras ofertas destinadas a beneficiar finalmente al empleado, al empleador o a ambos. Los planes promocionales que pudieran interpretarse como utilidades no usuales requieren de la autorización a nivel ejecutivo.

Un conflicto real de interés ocurre cuando un empleado se encuentra en una posición que tiene influencia sobre alguna decisión que pueda resultar en un beneficio personal para aquel empleado o su pariente, como resultado de negocios inherentes a la Comisión. Para los propósitos de esta política, un pariente es cualquier persona que esté relacionada con otra por razones de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, tíos y primos).

No se crea una presunción de culpa por la sola existencia de las relaciones con empresas ajenas a la Comisión. Sin embargo, si un empleado tiene cualquier tipo de influencia sobre las transacciones en las cuales estén involucradas compras o contratos, es imperativo que el (la) empleado(a) le informe, tan pronto como sea posible, a un oficial de COPEG, sobre la existencia de cualquier posible conflicto de interés real o potencial, a fin de que se puedan establecer precauciones para proteger a todas las partes.

Los beneficios personales pueden resultar no sólo donde el empleado o alguno de sus parientes tenga una membresía importante en una compañía con la cual COPEG tenga negocios, sino también cuando un empleado o pariente reciba alguna comisión, soborno, regalo sustancial o alguna consideración especial como resultado de cualquier transacción o negocio que esté relacionado o que involucre a la Comisión.

ARTÍCULO 19

DEDICACIÓN PLENA

El Artículo 5 de EL ACUERDO establece que el personal empleado por la Comisión laboral a dedicación plena para la misma.

En consecuencia, la Comisión tiene el derecho de reconocer de cualquier actividad laboral de los empleados ajenas a su gestión en la Comisión, a fin de determinar si la misma interfiere con su desempeño o con su habilidad para cubrir los requerimientos de COPEG. En caso de determinarse que el empleado participa en alguna actividad o trabajo que interfiera con su desempeño en COPEG se le podrá solicitar que de por terminado su empleo adicional si el (la) empleado(a) de que se trate desea continuar prestando servicios para la Comisión.

Está prohibido a los empleados de COPEG laborar en situaciones que constituyan un conflicto de interés respecto a su posición y labores desempeñadas en la Comisión.

Está igualmente prohibido al personal de COPEG recibir remuneración así como la obtención de material alguno de parte de personas ajenas a la Comisión, como resultado de materiales producidos o por servicios prestados durante el desempeño de

G. O. 23799

sus labores.

ARTÍCULO 20

CONFIDENCIALIDAD

La protección de la información confidencial es vital para los intereses así como para el éxito de la Comisión. Toda persona que labore para la Comisión deberá guardar la debida reserva sobre lo relacionado con su trabajo cuando así se requiera dada la naturaleza del mismo, así como la más absoluta confidencialidad sobre los asuntos administrativos que puedan causar perjuicio a la Comisión, aún después de haber finalizado la relación laboral. Dicha información confidencial incluye, pero no está limitada, a los siguientes aspectos:

- ? Información sobre compensaciones
- ? Información financiera
- ? Estrategias laborales
- ? Informaciones no divulgadas oficialmente
- ? Informaciones técnicas

La Comisión podrá solicitar a todos los empleados de la Comisión que firmen un acuerdo de confidencialidad como condición de su contratación. Cualquier empleado que utilice de manera inapropiada, o que divulgue información confidencial, así como información sobre asuntos confidenciales, estará sujeto a acciones disciplinarias, que pueden incluir la terminación de la relación laboral, así como a acciones legales, aún cuando el (la) empleado(a) no obtenga beneficio alguno al divulgar dicha información.

Los Directores Generales o las personas que éstos designen previamente y por escrito son las únicas personas autorizadas para brindar información oficial de la Comisión a los medios de comunicación.

ARTÍCULO 21

PRESENTACIÓN PERSONAL

El personal de la Comisión debe vestirse de manera apropiada para su cargo teniendo en cuenta que representan a una Misión Internacional. Los empleados a los que se suministre uniforme tendrán la obligación de utilizarlo diariamente y en forma en que se les indique. El Reglamento Interno de la Comisión contendrá disposiciones que desarrollen esta obligación.

ARTÍCULO 22

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo podrá ser suspendido de conformidad con las reglas y limitaciones contenidas en el Reglamento Interno de la Comisión. Entre las causales de

G. O. 23799

suspensión temporal del contrato estarán el permiso otorgado por los Directores, enfermedad o accidente de trabajo, licencia por gravidez y arresto del empleado o prisión preventiva, siempre que esté seguido de sentencia absolutoria y que no exceda del término de seis (6) meses desde que se suspendió el contrato.

ARTÍCULO 23

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

La mujer que se encuentre en estado de gravidez goza de protección especial por lo que solo podrá ser despedida de su empleo con causa justificada, y previo el cumplimiento de los procedimientos administrativos que para tal efecto establezca el Reglamento Interno de la Comisión, de manera que se le garantice durante su gravidez y hasta el término de un año después de reincorporarse a su empleo luego del nacimiento de su hijo(a), que sólo podrá ser despedida con causa justificada.

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso remunerado durante las seis semanas anteriores y las ocho que sigan al alumbramiento. El pago del período de licencia por maternidad será cubierto por la Caja de Seguro Social, en virtud de que los empleados de COPEG serán incluidos dentro del Régimen Obligatorio del Seguro Social.

Estará prohibido el trabajo en la Comisión a menores de catorce años o a menores de quince años que no hayan completado la instrucción primaria.

ARTÍCULO 24

JORNADA DE TRABAJO

La jornada regular de trabajo para todos los empleados será de ocho (8) horas diarias en turnos diurnos, de siete hora y medias (7 1/2) en turnos mixtos y de siete (7) horas en turnos nocturnos. La duración de la jornada semanal será de hasta cuarenta y ocho horas y se fijará en los contratos de trabajo respectivos.

Los jefes inmediatos notificarán a los empleados respecto a la hora de entrada y salida regulares. Dada la naturaleza especial de la actividad desarrollada por COPEG, es posible que las necesidades de personal y las demandas operacionales requieran variaciones respecto a las horas de entrada y salida, así como variaciones en total de horas que se programen diaria y/o semanalmente. Estos cambios les serán comunicados de manera adecuada y oportuna al personal a través de sus jefes inmediatos.

ARTÍCULO 25

TIEMPO EXTRA

Cuando los requerimientos de la operación u otras necesidades derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada por COPEG no puedan desarrollarse dentro de

G. O. 23799

la jornada regular de trabajo, los empleados estarán obligados a laborar el tiempo extra requerido por la Comisión. El trabajo en jornada extraordinaria requiere de la autorización previa y por escrito del jefe inmediato. Las tareas en jornada extraordinaria serán distribuidas de manera equitativa y práctica, entre todos los empleados calificados para llevar a cabo el trabajo requerido. Para efecto de calcular el tiempo extra laborado, el empleado deberá marcar la entrada y salida, lo cual servirá para su verificación.

El trabajo en jornada extraordinaria sin la debida autorización podrá estar sujeto a acciones disciplinarias, incluyendo de conformidad con la gravedad de la falta, la terminación de la relación de trabajo.

El tiempo extra laborado será compensado por tiempo igual de descanso, y el procedimiento para su cálculo y reconocimiento será incluido dentro del Reglamento Interno de la Comisión. Si el trabajo extra se prolonga COPEG podrá suministrar alimentación al empleado sin costo alguno para éste.

Los empleados que realicen viajes en misiones oficiales sujetos al pago de viáticos, no acumularán durante dicho período tiempo extra para los efectos de la compensación correspondiente.

ARTÍCULO 26

CONTROL DE ASISTENCIA

Es responsabilidad de cada empleado el registrar de manera personal y exacta su tiempo trabajado a fin de calcular el pago de su salario. El tiempo trabajado es todo aquel efectivamente utilizado para llevar a cabo las tareas de trabajo asignadas.

Cualquier alteración, falsificación o manipulación indebida de los registros de asistencia, así como el registro de tiempo en el registro de asistencia de un compañero, podrá resultar en acciones disciplinarias, incluyendo el despido del empleado.

Es responsabilidad del empleador el hacer su propio registro de asistencia, para certificar la veracidad del tiempo laborado. El jefe inmediato deberá revisar y refrendar el registro de asistencia antes de enviarlo para su proceso de planilla. Además, si se llevan a cabo correcciones o modificaciones al registro de asistencia, tanto el empleado como el jefe inmediato deberán verificar la veracidad de los cambios por medio del sistema utilizado para el registro de asistencia. En los lugares donde exista la facilidad, debe mantenerse un buen control de entradas y salidas por medio de tarjetas, bajo supervisión del jefe inmediato. Cuando se trate de registros manuales el jefe inmediato deberá igualmente responsabilizarse por la veracidad de los registros.

Se llevará registro obligatorio de la asistencia y puntualidad de los empleados, que podrá ser por medio de tarjetas de tiempo y de listas cuyo control estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos. Se sancionará la reincidencia en llegadas tardías, las ausencias injustificadas y el abandono del puesto de trabajo antes de concluida la jornada laboral y sin la debida autorización.

G. O. 23799

Se entiende por tardanza para los efectos del presente Manual y del Reglamento Interno de la Comisión, la llegada tardía al sitio de trabajo con respecto a la hora señalada de entrada. Los empleados que acumulan tardanzas en un mes estará sujetos, en adición a la sanción disciplinaria aplicable, al descuento del tiempo no laborado.

ARTÍCULO 27

DESCANSOS OBLIGATORIOS

Todos los empleados asignados a tiempo completo disfrutarán de un período diario de descanso de treinta (30) minutos par ingerir sus alimentos. Los jefes inmediatos programarán estos períodos de descanso dentro del personal de manera que se garantice la continuidad en el servicio, ajustándolos al requerimiento de las operaciones.

Los jefes inmediatos tendrán la responsabilidad de velar porque los empleados cumplan con el horario de descanso que se establecerá en forma escalonada y de manera que no se interrumpan las operaciones del Departamento, sección o área.

ARTÍCULO 28

DÍAS DE FIESTA O DUELO NACIONAL

La Comisión reconocerá a sus empleados como días libres remunerados aquellos reconocidos de conformidad con las leyes de la República de Panamá como días de fiesta o duelo nacional. Sin embargo, por razón de la naturaleza especial de COPEG, puede requerirse que parte del personal, por la necesidad del servicio, tenga la obligación de laborar en jornadas que incluyan tanto domingos como días de fiesta o duelo nacional. El Reglamento Interno de la Comisión establecerá de manera clara los procedimientos relacionados con la aprobación de labores en días de fiesta o duelo nacional y su forma de compensación.

ARTÍCULO 29

VACACIONES

Los empleados de la Comisión, en atención a su clasificación, podrán disfrutar anualmente de vacaciones con sueldo. El Reglamento Interno de la Comisión establecerá claramente las categorías de contratos sujetos a este beneficio, así como la duración y remuneración de las vacaciones.

El Departamento de Recursos Humanos procurará que las vacaciones anuales se programen de mutuo acuerdo con el empleado de que se trate. Sin embargo, en los casos en donde no coincidan las partes, la Comisión determinará cuando el empleado tomará sus vacaciones, concediéndole un período de aviso previo. Las vacaciones anuales podrán fraccionarse, pero en todo caso no podrán ser pagadas en su totalidad de forma anticipada cuando sean por periodos inferiores a dos (2) semanas.

G. O. 23799

Las vacaciones se calcularán a razón de veintidós (22) días hábiles de descanso remunerado por cada once (11) meses de servicios continuos. Para efectos de su cálculo se considerará únicamente el salario base del empleado.

Al momento de terminar la relación laboral el empleado tendrá derecho a recibir el pago proporcional de las vacaciones acumuladas hasta su último día de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 30

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Para apoyar a proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro para los empleados, clientes y visitantes, la Comisión establecerá un programa de seguridad en el trabajo. Este programa es prioritario para la Comisión. El Departamento de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de implementar, administrar, monitorear y evaluar el programa de seguridad. Su éxito dependerá del cuidado y del compromiso individual de todo el personal de COPEG.

La Comisión proporcionará información a los empleados respecto a la seguridad en su trabajo y asuntos de salud, a través de vías de comunicación interna y regulares, tales como reuniones jefe-empleado, boletines, memorándums y similares.

Los empleados recibirán capacitación periódica sobre seguridad en el trabajo. La capacitación cubrirá riesgos potenciales de seguridad e higiene y prácticas seguras, así como procedimientos para eliminar o minimizar los riesgos.

Se alienta a los empleados a que presenten sus ideas, dudas o sugerencias para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo a sus jefes inmediatos o directamente al Departamento de Recursos Humanos. Los informes y dudas respecto a la seguridad en el lugar de trabajo pueden hacerse de manera anónima, si así lo desea el empleado. Todos los reportes pueden hacerse sin temor a represalias.

Se espera que cada empleado obedezca las reglas de seguridad y que aplique las medidas de precaución en todas sus actividades de trabajo. Los empleados deberán reportar de inmediato a su jefe sobre cualquier condición de riesgos. Los empleados que violen los estándares de seguridad, que provoquen o causen situaciones riesgosas o no lo reporten cuando se requiera, podrán ser sujetos a acciones disciplinarias e incluso a la terminación justificada de la relación de trabajo.

En el caso de accidentes que resulten en lesiones, sin importar que tan insignificante pueda parecer la lesión, los empleados deberán notificar de inmediato al Departamento de Recursos Humanos a su jefe inmediato. Dichos reportes son necesarios para iniciar los procedimientos de riesgos profesionales y para cualquier otra prestación adicional aplicable al empleado. Se considera enfermedad profesional aquella que se manifieste de manera súbita o lenta, como consecuencia de trabajo o labores desempeñadas durante la relación laboral.

Además de proveer el equipo necesario y acondicionar los locales de trabajo, COPEG

G. O. 23799

suministrará a sus empleados los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores.

ARTÍCULO 31

REGULACIONES DE SEGURIDAD PARA EMPLEADOS DEL LABORATORIO DE DIAGNOSTICO DE ENFERMEDADES VESICULARES

Se prohíbe a los funcionarios que laboren en el Laboratorio de Diagnóstico de Enfermedades Vesiculares (LADIVES) la visita a lugares (tales como fincas, ferias, subastas, exposiciones y otros) en donde exista actividad animal, en particular animales pezuñosos y otros animales susceptibles a las pruebas de diagnóstico que se desarrollan en el Laboratorio, por razón de la exposición diaria que ocurre al tratar muestras provenientes de los diferentes países..

ARTÍCULO 32

FUMAR EN EL CENTRO DE TRABAJO

A fin de continuar con el esfuerzo de la Comisión para tratar de mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, el fumar en el lugar de trabajo está prohibido, excepto en los lugares que hayan sido designados específicamente como áreas de fumar. En situaciones en las que exista algún conflicto directo entre fumadores y no fumadores, se le dará preferencia a las personas que no fumen.

Esta política se aplicará igualmente a los empleados, usuarios y visitantes.

ARTÍCULO 33

PROHIBICIÓN DE USO DE DROGAS

Con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo sano, la Comisión mantendrá en todo momento una política de no tolerancia al uso de drogas prohibidas. A tal efecto, la Comisión podrá hacer exámenes a sus empleados para comprobar el no uso de drogas. Todos los empleados de la Comisión estarán obligados a colaborar con realización de éstos exámenes cuando se les solicite y los mismos correrán por cuenta de la Comisión.

En caso de que las pruebas de consumo de droga den como resultado el consumo positivo por parte de algún empleado, la Comisión se lo comunicará y éste deberá incorporarse de inmediato en un programa de rehabilitación.

La reincidencia en el consumo de drogas así como en presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol darán lugar a la terminación justificada de la relación laboral.

ARTÍCULO 34

ININTERRUPCIÓN DE LAS LABORES

Por razón de la importancia de no interrumpir las labores de la Comisión para garantizar la eficacia del PROGRAMA, tanto en la etapa de Erradicación como en la Prevención y teniendo en cuenta la relevancia del mismo para la República, la actividad desarrollada por la Comisión será considerada como la prestación de un servicio público, por lo que el derecho a Huelga estará limitado y en todo caso mantendrán los turnos necesarios que garanticen la no paralización total de las labores de la Comisión.

ARTÍCULO 35

RÉGIMEN OBLIGATORIO DE SEGURO SOCIAL

Los empleados de la Comisión regulares contratados tanto a tiempo completo como en jornada reducida, así como los contratados por tiempo definido o por obra determinada y a prueba, ingresarán al Régimen Obligatorio del Seguro Social, a efecto de que reciban los beneficios de seguridad social y protección contra riesgos profesionales de los que disfrutaban tanto los trabajadores del sector privado regidos por el Código de Trabajo de la República de Panamá, como los trabajadores del sector público.

ARTÍCULO 36

COBERTURA DE RIESGOS PROFESIONALES

Los empleados de la Comisión gozarán, de conformidad con los términos y excepciones contemplados en este Manual, de los beneficios contemplados en el Régimen Obligatorio de la Caja de Seguro Social, que incluyen el seguro obligatorio para cubrir riesgos profesionales. Como parte de sus políticas de beneficio y protección a los empleados, en caso de accidente de trabajo que produzca una incapacidad que sobrepase los dos (2) primeros meses cubiertos al 100% por la Caja de Seguro Social, la Comisión cubrirá al empleado la diferencia que este deje de percibir de la Caja de Seguro Social, es decir hasta el 40% del monto del salario, durante un periodo de hasta un año de incapacidad. Luego de dicho periodo, de continuar la incapacidad, el empleado recibirá el pago de las prestaciones de la Caja de Seguro Social que correspondan de conformidad con las disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 37

SEGURO DE VIDA COLECTIVO

La Comisión procurará mantener un Seguro Colectivo para cubrir el riesgo de muerte natural, con doble indemnización por muerte accidental, que contemple además una cobertura por desmembramiento. Los empleados elegibles para participar de este plan de seguro podrán incorporarse al mismo de manera voluntaria, asumiendo COPEG el pago del 75% de la prima que corresponda por empleado, correspondiendo el 25%

G. O. 23799

restante al empleado de que se trate.

También podrán participar de este Seguro los funcionarios designados por USDA y por el MIDA, en cuyo caso la Comisión no cubrirá ningún porcentaje de la prima, correspondiéndole tal pago al Gobierno de que se trate y/o al respectivo funcionario.

ARTÍCULO 38

USO DE EQUIPO Y VEHÍCULOS

El equipo y los vehículos esenciales para el cumplimiento de las tareas de la Comisión es costoso y en ocasiones difícil de reemplazar. Cuando utilicen equipo, los empleados deberán tener cuidado y llevar a cabo el mantenimiento adecuado del equipo, siguiendo todas las instrucciones de uso estándares de seguridad y guías.

Los empleados deberán notificar a su jefe inmediato si algún equipo, maquinaria, herramienta o vehículo aparenta estar dañado, defectuoso o necesita reparación. El reporta rápido de daños. Defectos y la necesidad de reparaciones puede prevenir el deterioro de equipo y la posibilidad de que los empleados, o alguna otra persona, se lastimen. El jefe inmediato puede contestar cualquier pregunta respecto a la responsabilidad de un empleado de mantener y cuidar el equipo o los vehículos utilizados en su trabajo.

El uso u operación inadecuado, descuidado, negligente, destructivo o inseguro del equipo o de un vehículo, así como el manejo excesivo e innecesario de los mismos y las violaciones de tránsito, podrán traer como resultado para el empleado la aplicación de sanciones disciplinarias, incluyendo, en atención a la gravedad de la falta, la terminación justificada de la relación de trabajo.

El empleado tiene la obligación de tomar las precauciones necesarias a fin de evitar el deterioro o destrucción del mobiliario o equipo. El pago de los daños que sufra el mobiliario o equipo, por extrema negligencia o por dolo del empleado, correrá por cuenta de éste, si se comprueba plenamente su responsabilidad. Los procedimientos relacionados con estos casos deberán ser desarrollados dentro del Reglamento Interno de la Comisión.

ARTÍCULO 39

DERECHOS RESERVADOS DE LA COMISIÓN

Todo material diseñado o preparado en o para la Comisión, incluyendo estrategias, material impreso, programas de computación, diseños, etc., es de propiedad intelectual de la Comisión y no podrá ser utilizado ni comercializado sin autorización previa y por escrito de los Directores Generales.

ARTÍCULO 40

VIAJES OFICIALES

La Comisión reembolsará a los empleados los gastos razonables de viaje, en los

G. O. 23799

cuales incurran mientras se encuentren en tareas fuera de su lugar normal de trabajo.

Todos los viajes oficiales deberán ser previamente autorizados por los Directores Generales y ellos podrán delegar esta facultad a cualquier otro Director o Directores, de considerarlo conveniente. Los viajes al exterior del país serán autorizados únicamente por los Directores Generales.

Los gastos y viáticos se pagarán de conformidad con los reglamentos administrativos que para tal efecto establezca la Comisión.

ARTÍCULO 41

CAPACITACIÓN

La Comisión mantendrá una política de constante capacitación a los empleados de acuerdo a su presupuesto, ya que es importante que los funcionarios se actualicen en los diferentes cambios operacionales que se presente, Esta capacitación deberá dirigirse a los diferentes empleados, tanto administrativos como técnicos. La Comisión no pagará los costos de estudios de carrera a los empleados.

ARTÍCULO 42

USO DEL TELÉFONO Y SISTEMA DE CORREO

No está permitido el uso del teléfono para llamadas de larga distancia internacional o nacional, ni para llamadas por cobrar. Los empleados deberán usar su mejor criterio en cuanto al uso adecuado de los teléfonos de la Comisión. La Comisión podrá exigir el pago que resulte de los cargos por el uso del teléfono para asuntos personales.

El sistema de correo se reserva únicamente para propósitos oficiales. No está permitido utilizar los servicios del correo para enviar o recibir correspondencia personal en el lugar de trabajo.

Para asegurar comunicaciones telefónicas efectivas, los empleados deberán hablar de manera cortés y profesional.

Deberán también confirmar la información recibida y no colgar hasta después de que cuelgue la persona que llamó o que la llamada recibida haya sido transmitida directamente con la persona interesada.

ARTÍCULO 43

DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS

La Comisión reconocerá el pago de salario durante las ausencias justificadas del personal que resulten por enfermedad o incapacidad debidamente comprobada, hasta un máximo de dieciocho (18) días al año, no acumulables. El tiempo no utilizado por el empleado no estará sujeto a pago alguno.

En adición a las ausencias por incapacidad o enfermedad, COPEG podrá otorgar a sus empleados licencias o permisos remunerados en caso de graves calamidades domésticas, duelo, matrimonio del funcionario, nacimiento de un hijo, enfermedad

G. O. 23799

grave de un pariente cercano, eventos académicos puntuales y otros asuntos personales de importancia.

Asimismo, la Comisión podrá conceder licencias no remuneradas a su personal para el desempeño de un cargo público hasta por sesenta (60) días al año, que podrán ser prorrogadas con la aprobación de los Directores Generales por hasta seis (6) meses, siempre que con ello no se afecte el normal desenvolvimiento de las labores de la Comisión.

El Departamento de Recursos Humanos podrá aprobar, con el visto bueno de los Directores, la remuneración del período de ausencia por permiso en algunos de los casos anteriores, siempre que el empleado no haya hecho uso del tiempo de ausencias remuneradas por incapacidad al que se refiere este artículo.

En todo caso el empleado deberá coordinar la utilización y aprobación de los permisos correspondientes a través de sus jefe inmediato.

En los casos de ausencia por enfermedad o incapacidad, el empleado deberá presentar tan pronto se reintegre a sus labores el certificado médico correspondiente el cual deberá entregarse en original y ser expedido por facultativo idóneo. El certificado médico, para su validez, deberá contener el nombre completo del médico, su número de registro y firma, estar pre-enumerado e indicar el nombre de la institución o clínica en la cual labora el facultativo.

Cuando el empleado deba faltar a sus labores deberá llamar a su jefe inmediato dentro de las dos (2) primeras horas de la jornada regular de trabajo para informar sobre su ausencia a fin de que éste pueda tomar las medidas que considere necesarias para suplir la ausencia. Cuando el empleado se retire de la oficina por razón de enfermedad, debe llenar el formulario que para tal efecto suministrará el Departamento de Recursos Humanos.

El tiempo de licencia por enfermedad o incapacidad comprobada se pagará de conformidad con el salario base del empleado y o incluirá ningún tipo de compensación adicional ni especial, incentivo o viáticos.

ARTÍCULO 44

DE LA FORMA DE PAGO

El salario de los empleado será cancelado quincenalmente de acuerdo con la escala salarial aprobada por los Directores Generales. Los pagos se harán mediante cheques, los cuales incluirán la remuneración correspondiente a todo el periodo laborado.

La Comisión podrá depositar el pago a sus empleados directamente en sus cuentas bancarias, siempre y cuando se encuentren en uno de los Bancos que utiliza la Comisión y bajo autorización previa y por escrito de la Comisión. Los empleados recibirán un talonario de sueldo detallado, cuando la Comisión lleve a cabo depósitos directos.

G. O. 23799

La Comisión tomará todas las medidas necesarias para asegurarse de que los empleados reciban la cantidad que les corresponde y en la fecha convenida. En caso de error en la cantidad de pago, el empleado deberá informarlo de inmediato a su supervisor para que este notifique de inmediato al Departamento de Finanzas sobre la discrepancia, a fin de que se puedan llevar a cabo las correcciones lo más pronto posible.

ARTÍCULO 45

ADELANTOS DE SUELDO

La Comisión mantendrá como política el no otorgar adelantos de salario a sus empleados correspondientes a ingresos no devengados.

ARTÍCULO 46

DEDUCCIONES

Los empleados de la Comisión estarán incluidos dentro del Régimen Obligatorio de la Caja de Seguro Social, lo cual conlleva la obligación de la Comisión de hacer el empleado las retenciones establecidas por la legislación panameña para cubrir el impuesto sobre la Renta, Seguro Social y Seguro Educativo. La Comisión hará a su vez los aportes al Seguro Social correspondientes a cada empleado, así como el pago de los aportes para cubrir riesgos profesionales.

La Comisión ofrece programas y beneficios adicionales a los establecidos por la ley panameña. Los empleados elegibles podrán autorizar de manera voluntaria las deducciones de sus salarios a fin de cubrir los costos de participación en estos programas.

La Comisión podrá realizar deducciones del salario de los empleados siempre y cuando exista una autorización expresa del empleado o una orden judicial o administrativa por razón de deudas o compromisos adquiridos por el empleado. El empleado solo podrá comprometer a efecto que se realicen deducciones directas de su salario por compromisos financieros o con casas comerciales, hasta el 35% de su salario. Para protección del empleado el total de deducciones, en su conjunto, no podrá sobrepasar el 50% de su salario. Sin embargo, los descuentos por razón de préstamos hipotecarios podrán llegar hasta el 75% del salario.

El empleado estará sujeto a deducciones por razón de embargos hasta el 15% de su salario.

El empleado podrá dirigirse a su jefe inmediato o al Departamento de Recursos Humanos para aclarar cualquier duda sobre las deducciones en su cheque de pago.

ARTÍCULO 47

MOVILIDAD LABORAL

Cuando la necesidad del servicio así lo exija o cuando por solicitud del empleado se

G. O. 23799

justifique un traslado la Comisión contribuirá con parte de los gastos de traslado tales como viáticos, transporte y pago de hospedaje temporal en las áreas donde no existan facilidades de la Comisión.

ARTÍCULO 48

PROGRAMA DE BENEFICIOS

Los empleados de la Comisión son elegibles para disfrutar de prestaciones y/o beneficios.

El Seguro Social, así como el reconocimiento de Vacaciones anuales remuneradas y el pago de Décimo Tercer Mes, son beneficios de aplicación general reconocidos a todos los empleados de COPEG, con algunas excepciones aplicables a los empleados eventuales.

La elegibilidad de las prestaciones o aplicación de beneficios depende de una variedad de factores que incluyen la clasificación del empleado dentro de las distintas categorías de contratación. El empleado podrá dirigirse a su jefe inmediato a efecto de identificar los programas en los cuales tiene derecho a participar. Aspectos generales sobre algunos de estos programas han sido incluidos en el presente Manual.

ARTÍCULO 49

BONIFICACIÓN ESPECIAL

La Comisión reconocerá a sus empleados una bonificación especial denominada Décimo Tercer Mes, calculada de la siguiente forma: un día de salario por cada once (11) días, o fracción de trabajo efectivo, continuos o discontinuos. Esta bonificación se pagará en tres partidas proporcionales, a más tardar los días 15 de abril, 15 de agosto y 15 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 50

APOYO ESCOLAR

La Comisión mantendrá como parte de su política de beneficios para sus empleados regulares el reconocimiento de un apoyo escolar consistente en un aporte de B/.30.00 a todo aquel funcionario que tenga hijos en edad escolar y que estos asistan a planteles de enseñanza primaria. La ayuda se otorgará anualmente por cada estudiante y será requisito indispensable para recibirla que el empleado acredite a sus hijos como estudiantes inscritos.

ARTÍCULO 51

BONIFICACIÓN ESPECIAL POR TERMINACIÓN

A la terminación de todo trabajador contratado bajo la categoría de empleado regular(según la misma es definida en este Manual), tanto a tiempo completo como en jornada reducida, cualquiera sea la causa de terminación, a excepción de fraude o dolo

G. O. 23799

comprobado, el empleado tendrá derecho a recibir en concepto de Bonificación por Antigüedad una suma equivalente a una (1) semana de salario por cada año completo de servicio efectivo prestado de manera continua a la Comisión. Para efecto del cálculo de esta bonificación no contará como tiempo de servicio el tiempo durante el cual el empleado labore bajo un contrato a prueba, y el salario semanal para determinar su monto será establecido de conformidad con el promedio del salario devengado por el empleado de que se trate durante los últimos dos años.

En el caso de los empleados de la Comisión que en el período inmediatamente anterior a su contratación prestaron servicios de manera continua e ininterrumpida para la Comisión Panamá-Estados Unidos para la prevención de la Fiebre Aftosa(COPFA,), éstos tendrán adicionalmente derecho a recibir una Bonificación por Antigüedad a razón de una (1) semana de salario por cada año completo de servicio efectivo prestado para COPFA, la cual les será cancelada a la firma de su contrato de trabajo con la Comisión.

ARTÍCULO 52

INCENTIVOS

La Comisión podrá aprobar planes especiales de incentivo o de Bonificaciones que serán comunicados oportunamente a los empleado. Estos planes tendrán como propósito motivar el rendimiento en los funcionarios de la Comisión, así como incentivar su productividad, eficacia y desarrollo.

Los incentivos podrán ser de carácter moral, económico y socio-culturales.

ARTÍCULO 53

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

La terminación de la relación laboral es una parte inevitable de las actividades de personal dentro de cualquier organización y muchas de las razones de dicha terminación son rutinarias. A continuación se listan algunos ejemplos de las circunstancias más comunes bajo las cuales se pone término a la relación laboral:

POR MUTUO ACUERDO: cuando tanto el empleado como la Comisión convienen de mutuo acuerdo en poner término a la relación de trabajo.

POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO O CONCLUSIÓN DE LA OBRA OBJETO DEL CONTRATO: Esto es cuando expire el término de duración pactado o finalice la obra o trabajo específico para el cual el empleado fue contratado.

POR RENUNCIA: cuando el empleado comunica por escrito a la Comisión su intención unilateral de poner término al contrato de trabajo. El empleado deberá hacer la notificación escrita al Departamento de Recursos Humanos para que la misma pueda proceder al pago de sus derechos adquiridos, el cual requerirá de la aprobación del Jefe de área en el Departamento de Finanzas.

POR DESPIDO: cuando la Comisión comunica al empleado su intención de poner

G. O. 23799

término al contrato de trabajo. El despido puede fundamentarse en razones disciplinarias, que incluyen la consideración de elementos tales como incumplimiento de los deberes y obligaciones propios de cargos y de la relación laboral así como violaciones del empleado a los sistemas y procedimientos de COPEG que puedan dar origen a situaciones irregulares o conflictos para la Comisión.

Igualmente la Comisión puede poner término a la relación laboral de manera unilateral por razones no disciplinarias y de naturaleza administrativa, en cuyo caso podrá otorgarse al empleado un PREAVISO de treinta (30) días calendarios para que éste pueda organizar su salida de COPEG.

La Comisión no podrá comunicar al empleado la terminación de la relación laboral por despido mientras éste se encuentre incapacitado (salvo que la misma sea superior a seis meses), en licencia por incapacidad o por maternidad o disfrutando de vacaciones.

COPEG deberá notificar previamente y por escrito al empleado la fecha y razones en que se fundamenta el despido.

POR TERMINACIÓN O RETIRO POR JUBILACIÓN: Por razón de la naturaleza de las labores desarrolladas por la Comisión, las cuales involucran labores de campo, manipulación de muestras de Laboratorio tanto locales como de diferentes países y en general, actividades que requieren de especial cuidado y por ende, condiciones del personal, la relación laboral terminará justificadamente al momento de que el empleado cumpla la edad mínima para acogerse al beneficio de jubilación conforme al Régimen Obligatorio del Seguro Social.

ARTÍCULO 54

PAGOS A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Al terminar la relación laboral el empleado de que se trate tendrá derecho al pago de la suma que corresponda en concepto de salario devengado hasta el momento de la terminación, así como vacaciones vencidas y/o proporcionales, Décimo Tercer Mes proporcional y el pago de cualquier bonificación o incentivo al que el empleado se hubiere hecho acreedor de conformidad con el presente Manual así como con los planes vigentes en la Comisión y aplicables al empleado.

ARTÍCULO 55

DEL REGLAMENTO INTERNO

La Comisión contará con un Reglamento Interno aprobado por los Comisionados, el cual contendrá disposiciones en desarrollo de las políticas y procedimientos contenidos en este Manual. En adición, el Reglamento Interno contendrá normas sobre los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de la Comisión, normas sobre su aplicación y procedimientos en caso de incumplimiento.

Dada la naturaleza de COPEG y para responder apropiadamente a sus necesidades, el Reglamento Interno, al igual que el presente Manual, podrá ser adicionado o

G. O. 23799

modificado en todo o en parte, siempre que tal adición o modificación sea igualmente aprobada por los Comisionados.

ARTÍCULO 56

PERSONAL DESIGNADO POR USDA Y MIDA

En caso de que las reglamentaciones de USDA y del MIDA no contemplen algunas disposiciones inherentes al personal designado en cuanto a derechos, deberes y prohibiciones, y que los manuales de la Comisión, en su contenido prevean estas circunstancias, será política de los Directores Generales de la Comisión, aplicar los reglamentos y procedimientos a los funcionarios de los dos Gobiernos, siempre y cuando no exista conflicto con las propias reglas de cada Gobierno en particular.

Artículo 4. El Ministerio de Desarrollo Agropecuario adoptará las disposiciones que sean necesarias con la finalidad de asegurar la mayor eficacia a las Resoluciones dictadas por la Comisión Panamá-Estados Unidos para la Erradicación del Gusano Barrenador del Ganado (COPEG) en desarrollo de los objetivos de los Acuerdos. Igualmente, coordinará con todas las Instituciones Gubernamentales cuya participación sea necesaria para que se adopten las disposiciones y se tomen todas las medidas necesarias para lograr el fiel cumplimiento de las citadas Resoluciones, en especial aquellas que se refieran al manejo y administración de personal y control y movilización de animales.

Artículo 5. Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Aprobada en tercer debate, en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los 20 días del mes de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

El presidente (a.i.)

Juan Manuel Peralta Ríos

El Secretario General (a.i.)

José Dídimio Escobar S.

ÓRGANO EJECUTIVO NACIONAL - PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. -
PANAMÁ, REPUBLICA DE PANAMÁ, 6 DE MAYO DE 1999.

ERNESTO PÉREZ BALLADARES

Presidente de la República

MANUEL H. MIRANDA

Ministro de Relaciones Exteriores