

i) Promover el intercambio periódico y armónico de la información de violencia con la comunidad científica, así como con entidades nacionales, regionales e internacionales relacionadas con la materia.

D. La balanza representa el manejo de la información relacionada con la justicia y que la Corte Suprema de Justicia forma parte de la Junta de Asesores.

E. Los gráficos identifican los diseños, información estadística, análisis, variables los cuales serán utilizados en la preparación de los informes.

F. En la parte inferior se identifican las siglas de la Dirección del Sistema Nacional Integrado de Estadísticas Criminales y el año 2007 representa el año en que se crea mediante Decreto Ejecutivo la Dirección del SIEC.

Artículo 2. Se ordena la utilización del Logo de la Oficina de la Dirección del Sistema Integrado de Estadísticas Criminales (SIEC) también en las oficinas Regionales de Los Santos, Chiriquí y Colón, para ser utilizado como parte de su imagen en estandartes, papelería y demás artículos que se utilicen para identificar al SIEC.

Artículo 3. La presente resolución empezará a regir a partir de su promulgación, en la Gaceta Oficial.

Dado en la ciudad de Panamá a los 27 días del mes de enero de dos mil nueve (2009).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

DILIO ARCIA TORRES

Ministro

RODRIGO F. GIGARRUISTA T., CPP

Viceministro de Seguridad Pública

REPÚBLICA DE PANAMÁ

MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

DECRETO EJECUTIVO N° 40

(De 16 de marzo de 2009)

Que reglamenta el Título X del Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008, que crea el Servicio Nacional de Migración y la Carrera Migratoria

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,

en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que la Carrera Migratoria fue creada, en el Título X del Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008, para mejorar la estabilidad laboral y el profesionalismo de los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración.

Que el propósito de la Carrera Migratoria es establecer un régimen laboral especial fundado en los criterios de igualdad, mérito, honestidad, transparencia, capacidad y eficiencia.

Que se requiere reglamentar la Carrera Migratoria, con el objeto de establecer los requisitos y los procedimientos para los nombramientos, los ascensos, los traslados, las suspensiones y las destituciones, los cuales se desarrollarán mediante un sistema de administración de recursos humanos aplicable a los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración.

Que para mejor comprensión del Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008 es necesario ampliar conceptos y dictar los subsistemas, los reglamentos y los procedimientos que faciliten la puesta en práctica de las medidas y disposiciones señalas en dicho Decreto Ley.

DECRETA:

Capítulo 1



Objetivo y Principios

Artículo 1. El objetivo del presente Decreto Ejecutivo es instituir la Carrera Migratoria del Servicio Nacional de Migración, la cual será aplicada a los servidores públicos de esta institución, a fin de fortalecer y garantizar la administración del recurso humano en condiciones de estabilidad, equidad, desarrollo eficiente, remuneración adecuada y oportunidad de ascenso.

La Carrera Migratoria garantiza el mejoramiento continuo del servicio público que presta el Servicio Nacional de Migración.

Artículo 2. La Carrera Migratoria se fundamenta en los siguientes principios:

1. Estabilidad en el cargo, condicionada a la competencia, lealtad y moralidad en el servicio.
2. Excelencia profesional cimentada en la capacitación y el desarrollo profesional permanente.
3. Reconocimiento al mérito en la prestación del servicio e igualdad de oportunidades para ocupar vacantes y obtener ascensos.
4. Respeto del servidor público del Servicio Nacional de Migración por la dignidad humana y los derechos de los usuarios del servicio que se brinda en esta institución.

Capítulo II

Definiciones

Artículo 3. Para los efectos del presente Decreto Ejecutivo los siguientes términos se definen así:

1. *Asistencia especial para mejorar rendimiento.* Acción mediante la cual se somete al servidor público del Servicio Nacional de Migración a una asistencia especial, para mejorar el rendimiento, cuando en las evaluaciones del desempeño no cumpla con el mínimo esperado.
2. *Autoridad Nominadora.* Aquella que formaliza los nombramientos de servidores públicos, de acuerdo con el Decreto Ley y el presente reglamento.
3. *Base de datos de elegibles.* Aquella en la que deben aparecer las generales y los antecedentes académicos y profesionales de las personas que manifiestan su disposición a ingresar, reincorporarse o ascender al Servicio Nacional de Migración.
4. *Carta de compromiso institucional.* Aquella en la que el servidor público manifiesta su compromiso de atender el cargo asignado en la forma establecida en las condiciones del cargo en concurso.
5. *Carrera Migratoria.* La que establece un régimen laboral especial fundado en los criterios de igualdad, mérito, honestidad, transparencia, capacidad y eficiencia para los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración.
6. *Competencia:* Es la continua demostración de poseer la aptitud requerida para ejercer eficiente y eficazmente un cargo público, de acuerdo con las características de este, contenidas en el manual descriptivo de cargos.
7. *Concurso de antecedentes.* Es la presentación y calificación, mediante procedimientos preestablecidos, de los méritos y las ejecutorias de los aspirantes a un cargo público de Carrera Migratoria.
8. *Concurso de oposición.* Consiste en la realización de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes a un cargo público de Carrera Migratoria, en los casos en que la ley o el reglamento lo determinen.
9. *Consejo de Ética y Disciplina.* El encargado de administrar mérito y disciplina, de recomendar la solución de las apelaciones que los funcionarios interpongan y de garantizar que los procesos de concurso se realicen de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley y el presente reglamento.
10. *Consejo Interno.* Aquel que se encarga de supervisar, recomendar, actuar, modificar, aprobar y reportar métodos de consultorías que establezcan acciones para garantizar el desarrollo sostenible de la institución.
11. *Destitución.* Es la desvinculación definitiva y permanente de un servidor público del Servicio Nacional de Migración, por las causales establecidas en el régimen disciplinario, o por incapacidad o incompetencia en el desempeño del cargo, de acuerdo con lo establecido en el presente Decreto Ejecutivo.
12. *Directiva de confidencialidad:* Documento de compromiso de estricto cumplimiento que firma el servidor público en el Servicio Nacional de Migración, en el cual se compromete a mantener estricta reserva de la información y los documentos propios de su trabajo, o que reposan en sus archivos y que por razón de los trámites inherentes a la gestión que realiza, no están destinados al conocimiento general.



13. *Evaluación.* Acción y efecto de estimar o calificar las características, el rendimiento o el desempeño del sistema de recursos humanos, así como de los servidores públicos que se encuentran laborando en el Servicio Nacional de Migración y de los que aspiren a ingresar a este.

14. *Incentivo.* Toda acción que estimula al servidor público a mejorar el rendimiento y la calidad en el desempeño de sus funciones.

15. *Nombramiento.* Acción de recursos humanos mediante la cual la autoridad nominadora formaliza la incorporación de una persona al servicio público.

16. *Periodo de prueba.* Lapso no mayor de un año, que transcurre desde el nombramiento de un aspirante a cargo público de Carrera Migratoria hasta la evaluación sujeta a reglamentación, en el cual se determinará su permanencia como servidor público del Servicio Nacional de Migración, o su desvinculación de este.

17. *Reingreso.* Reincorporación de un ex funcionario del Servicio Nacional de Migración, desvinculado de su puesto de trabajo por razones distintas a las disciplinarias o al bajo rendimiento laboral.

18. *Rotación.* Acción mediante la cual un servidor público del Servicio Nacional de Migración tiene que trabajar en diferentes jornadas laborales, o se transfiere dentro o fuera de su área laboral para realizar otras funciones relacionadas con su cargo y jerarquía o por necesidades institucionales temporales.

19. *Servidores Públicos de Carrera Migratoria.* Aquellos incorporados a la Carrera Migratoria, mediante el sistema de méritos, según el presente Decreto Ejecutivo.

20. *Servidores Públicos de Carrera Administrativa.* Aquellos que han ingresado a la Carrera Administrativa según las normas de la Ley 9 de 1994, y que no pertenecen a ninguna otra Carrera ni están expresamente excluidos de la Carrera Administrativa por la Constitución Política o las leyes.

21. *Servidores Públicos en Funciones.* Aquellos funcionarios permanentes o transitorios que, al entrar en vigencia este Decreto Ejecutivo, ocupan un cargo en el Servicio Nacional de Migración y adquieran mediante los procedimientos establecidos la condición de servidores públicos de Carrera Migratoria.

22. *Traslado.* La reubicación de un servidor público permanente a otro cargo del mismo nivel, jerarquía y condiciones económicas, en la misma institución.

Capítulo III

Estructura Básica

Artículo 4. El Servicio Nacional de Migración para el ejercicio de sus funciones contará con la siguiente estructura organizacional:

1. Nivel Directivo:

a. Dirección General.

b. Subdirección General.

2. Nivel Asesor:

a. Asesoría Legal.

b. Consejo Interno.

c. Consejo de Ética y Disciplina.

3. Nivel Fiscalizador:

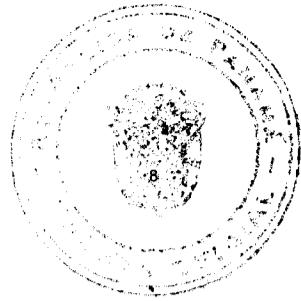
a. Unidad de Auditoría Interna Migratoria.

b. Oficina de Fiscalización de la Contraloría General.

c. Unidad de Asuntos Internos.

4. Nivel de apoyo:

a. Departamento de Administración y Finanzas.



b. Departamento de Recursos Humanos.

c. Academia Migratoria.

5. Nivel Técnico:

- a) Departamento de Informática.
- b) Unidad de Protección a las Víctimas.
- c) Área de Asuntos Interdisciplinarios.

6. Nivel Coordinador:

- a) Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional.
- b) Unidad de Relaciones Públicas.

7. Nivel Operativo:

a. Departamento de Servicios Migratorios.

b. Departamento de Control Migratorio.

c. Departamento de Seguridad y Operaciones Migratorias.

Parágrafo. Las unidades administrativas establecidas en este artículo que conforman la estructura organizacional, cuentan con su propia estructura interna para la realización de sus funciones, la cual será revisada periódicamente con el objeto de realizar los ajustes necesarios, para que el Servicio Nacional de Migración mantenga las unidades administrativas requeridas.

Artículo 5. La Carrera Migratoria tendrá los niveles: básico, intermedio y de jefaturas.

Artículo 6. El Nivel Básico de la Carrera Migratoria estará conformado por los siguientes cargos:

- 1. Inspector de Migración I y Analista de Trámite de Migración I.
- 2. Inspector de Migración II y Analista de Trámite de Migración II.
- 3. Inspector de Migración III y Analista de Trámite de Migración III.
- 4. Inspector de Migración IV y Analista de Trámite de Migración IV.

Artículo 7. El Nivel Intermedio de la Carrera Migratoria estará conformado por los siguientes cargos:

- 1. Supervisor de Migración I.
- 2. Supervisor de Migración II.
- 3. Supervisor de Migración III.

Artículo 8. El Nivel de Jefatura de la Carrera Migratoria estará conformado por los siguientes cargos:

- 1. Jefes de Departamentos.
- 2. Jefes Unidades o Secciones.
- 3. Jefe de Migración II.
- 4. Jefe de Migración I.

Capítulo IV

Administración

Artículo 9. La Carrera Migratoria estará bajo la administración y responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el Título X del Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008.

Artículo 10. El Departamento de Recursos Humanos tendrá la Sección de Análisis Técnico de Recursos Humanos y funcionará como organismo administrativo, calificador, desarrollador y ejecutor de las disposiciones contenidas en el Decreto Ley y en este reglamento.

Artículo 11. La Sección de Análisis Técnico del Departamento de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:

- 1. Administrar la información del recurso humano y recomendar al Consejo Interno los reglamentos, los sistemas y los procedimientos que faciliten la puesta en práctica de las medidas y disposiciones señaladas en el Decreto Ley y el presente reglamento.
- 2. Administrar el régimen de salarios e incentivos.



3. Dirigir los programas de evaluación de desempeño y productividad, y administrar los procedimientos de ascensos y traslados, así como el cese de labores en el Servicio Nacional de Migración.
4. Recomendar al Consejo Interno la creación de nuevos cargos de Carrera Migratoria.
5. Certificar el estatus de Carrera a quienes cumplan con los requisitos para ser servidores públicos de Carrera Migratoria.
6. Ejecutar y calificar los asuntos relativos a la solicitud de ingreso a la Carrera Migratoria y a la clasificación de los candidatos conforme al resultado de sus pruebas.
7. Ejercer los demás deberes y atribuciones que le confiere el presente Decreto Ejecutivo y el reglamento interno que se dicte para su desarrollo.

Capítulo V

Preingreso e Ingreso al Servicio Nacional de Migración

Artículo 12. Todo nacional, sin discriminación alguna, puede aspirar a desempeñar un cargo en el Servicio Nacional de Migración, siempre que reúna los requisitos y cumpla el periodo de prueba establecido.

Artículo 13. No podrán optar para ocupar cargos en el Servicio Nacional de Migración, las personas que guarden relación de parentesco, hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con el Director General, el Subdirector General o la autoridad nominadora.

Artículo 14. Para lograr la objetividad en la administración de los instrumentos de selección, se establecerán normas y procedimientos claros, precisos y objetivos, que garanticen la transparencia del sistema.

Artículo 15. Las necesidades de recursos humanos deberán tramitarse interrumpidamente, para satisfacer oportunamente los requerimientos del Servicio Nacional de Migración.

Artículo 16. El Departamento de Recursos Humanos administrará y mantendrá la base de datos de elegibles dentro de la Sección de Análisis Técnico de Recursos Humanos.

Artículo 17. El ingreso ordinario al Servicio Nacional de Migración se hará por medio de concurso, en el que solo podrán participar quienes reúnan los siguientes requisitos mínimos:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Ser mayor de edad.
3. Encontrarse en condiciones psicofísicas compatibles con el desempeño de las funciones correspondientes, según la posición con la que ingresa.
4. No haber sido condenado por delito doloso o contra la Administración Pública.
5. Poseer grado de educación primaria u otros grados superiores.

Capítulo VI

Ingreso a la Carrera Migratoria

Artículo 18. El ingreso a la Carrera Migratoria estará condicionado al procedimiento de selección, según la capacidad, la competencia profesional, el mérito, la moral pública, la igualdad de oportunidades y las condiciones psicofísicas, aspectos que se comprobarán mediante instrumentos válidos, idóneos y pertinentes de medición, establecidos en el presente Decreto Ejecutivo.

Artículo 19. El ingreso del servidor público a la Carrera Migratoria se realizará, una vez aprobado el periodo de prueba, mediante su solicitud de ingreso.

Este ingreso deberá cumplir con los protocolos establecidos para tal fin, los cuales deberán contener, como mínimo, entrevistas y evaluación de conocimientos básicos legales migratorios.

Artículo 20. El proceso de ingreso a la Carrera Migratoria será evaluado por el Departamento de Recursos Humanos y el Consejo Interno.

Artículo 21. Los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración se regirán, según el caso, por el Decreto Ley de 3 de 22 de febrero de 2008 y su reglamentación o por la Ley de Carrera Administrativa de acuerdo con las leyes y los reglamentos que la regulan.

Artículo 22. El personal de Carrera Migratoria es de carácter permanente y su desempeño se fundamenta en los principios de preparación académica, competencia, capacidad y experiencia.



Artículo 23. Los procedimientos para ocupar cargos de Carrera Migratoria se realizarán mediante los instrumentos de selección establecidos en el presente reglamento.

Artículo 24. El Departamento de Recursos Humanos efectuará la convocatoria oficial para participar de los procesos de selección, mediante publicaciones y avisos.

Artículo 25. El Departamento de Recursos Humanos tendrá la obligación de publicar y poner a disposición del interesado las calificaciones obtenidas por los aspirantes, una vez concluya el proceso de selección.

Artículo 26. Los servidores públicos que hayan sido incorporados a la Carrera Migratoria, deberán participar en los cursos de capacitación y actualización continuas ofrecidos por la Academia Migratoria del Servicio Nacional de Migración.

Capítulo VII

Comité Organizador de Concurso

y ocupación de cargos de Carrera Migratoria

Artículo 27. Se crea el Comité Organizador de Concurso, el cual estará integrado por:

1. El Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
2. La Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional.
3. El Consejo Interno.

Artículo 28. El Comité Organizador de Concurso tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborar el proyecto de convocatoria.
2. Publicar la lista de las personas admitidas y rechazadas en los concursos.
3. Vigilar que el concurso se realice conforme a lo establecido en la convocatoria.
4. Declarar desierto o sin efecto un concurso.
5. Dar a conocer los resultados obtenidos a por los aspirantes en el concurso mediante acta formal.
6. Elaborar y firmar el acta del concurso.

7. Resolver el recurso de reconsideración.

Artículo 29. El procedimiento ordinario de selección y ocupación de cargos de Carrera Migratoria se desarrollarán en el siguiente orden:

1. *Concurso interno*. Aquel que se realiza con todos los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración que cumplan con el perfil del cargo en concurso y que hayan manifestado, en forma escrita, su interés de participar para determinado cargo.
2. *Concurso externo*. Aquel que se realiza una vez agotado el concurso interno, en el que pueden participar todos los aspirantes que cumplan con el perfil del cargo en concurso y estén debidamente registrados en la base de datos de elegibles de la institución.

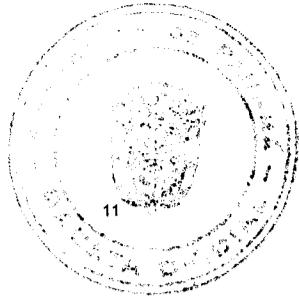
Artículo 30. En los concursos internos se tomarán en cuenta, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Ejecutorias institucionales.
2. Experiencia en el cargo o cargos afines.
3. Preparación académica.
4. Un año de servicio continuo en la institución.
5. Condiciones de salud adecuadas al cargo objeto del concurso.
6. Disposición a rotaciones, para cargos operativos.

Artículo 31. Toda persona que ocupe un cargo ganado en concurso externo, se mantendrá interinamente hasta que cumpla con las siguientes condiciones:

1. El año de prueba.
2. La evaluación y aprobación de ingreso a la Carrera Migratoria.
3. Suscribirse a la carta de compromiso institucional.

Artículo 32. El Departamento de Recursos Humanos informará, periódicamente, a la Dirección General sobre las vacantes existentes. De existir vacantes, estas deberán abrirse a concurso cada año, salvo en los casos en que, por razones de necesidad de servicio, se requiera.



Artículo 33. Las convocatorias se harán mediante aviso público, y no podrán ser modificadas una vez iniciado el proceso, excepto en los siguientes aspectos:

1. Lugar y fecha de inicio y término de recepción de inscripciones.
2. Fecha de publicación de la lista de aspirantes admitidos y rechazados.
3. Fecha, hora y lugar en que se aplicarán las pruebas.

Parágrafo. En caso de modificarse los aspectos señalados en los numerales de este artículo, deberá darse aviso a los interesados, por lo menos, dos días hábiles, antes del inicio de las inscripciones.

Artículo 34. Cuando en una convocatoria se agote el periodo de inscripción sin que ningún aspirante satisfaga los requisitos de esta, se declarará desierto el concurso. El Departamento de Recursos Humanos deberá hacer la siguiente convocatoria dentro de los quince días hábiles siguientes a la declaratoria.

Cuando en las convocatorias solo un aspirante satisfaga los requisitos de estas, se deberá ampliar el periodo de inscripciones por un término igual. Pasado el tiempo se realizará con el único aspirante admitido.

Artículo 35. Los aspirantes rechazados para participar en la convocatoria podrán presentar recurso de reconsideración ante el Comité Organizador de Concurso, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación.

Artículo 36. En los concursos de antecedentes, cada aspirante deberá actualizar su hoja de vida y presentar toda la documentación que la sustente.

Artículo 37. En los exámenes de libre oposición, los aspirantes presentarán pruebas escritas, orales y prácticas, según las funciones del cargo. Los resultados de estas pruebas serán revisados y calificados, según lo establecido en los procedimientos.

Artículo 38. En los exámenes de libre oposición, el Departamento de Recursos Humanos hará pública las puntuaciones obtenidas por los concursantes, y pondrá a disposición del interesado el resultado obtenido de su respectiva prueba, concediéndole un plazo de tres días para presentar cualquier reclamación.

Artículo 39. Las solicitudes de reclamaciones serán resueltas por la Comisión de Organización del Concurso y el Consejo de Ética y Disciplina, este velará por la transparencia del proceso de reclamación. Estas reclamaciones se resolverán en un periodo de siete días hábiles.

Artículo 40. El Comité Organizador de Concurso dejará sin efecto el concurso y lo declarará desierto en los siguientes casos:

1. Cuando realizado el concurso interno y externo, de acuerdo con el orden establecido, no se haya inscrito ningún aspirante.
2. Cuando ningún aspirante obtenga el porcentaje mínimo de setenta y uno por ciento (71%), en el resultado final de las pruebas aplicadas.

Artículo 41. Los documentos relacionados con las pruebas de los aspirantes se mantendrán archivados durante la vigencia del respectivo registro de elegibles.

Artículo 42. El aspirante declarado elegible podrá ser eliminado de la base de datos de elegibles, por alguno de los siguientes casos:

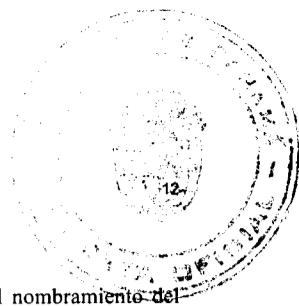
1. Declinar por escrito.
2. No realizar las pruebas de ingreso, sin haber presentado causa justificada.
3. Haber suministrado información falsa sobre cualquier hecho concreto o por intentar o realizar engaño o fraude en sus pruebas para obtener su ingreso.
4. Tener tres años sin renovar su Hoja de Vida.

Artículo 43. El aspirante que obtuviera una calificación inferior a la mínima aceptable, deberá esperar un periodo mínimo de seis meses, para optar al mismo cargo u otro concurso.

Artículo 44. Los aspirantes que hayan participado en examen de libre oposición podrán solicitar por escrito la revisión de las pruebas, en un término de tres días hábiles, contado a partir de la notificación de los resultados.

Capítulo VIII

Nombramientos, Periodo de Prueba y Cese de Labores



Artículo 45. El Director General, a través del Departamento de Recursos Humanos, recomienda el nombramiento del candidato seleccionado para el cargo vacante, enviando la documentación correspondiente a la autoridad nominadora, a más tardar siete días hábiles después de concluido el proceso de concurso.

Artículo 46. Antes de iniciar labores, el candidato seleccionado deberá tomar posesión del cargo para formalizar su nombramiento en el Servicio Nacional de Migración, y firmar la Directiva de Confidencialidad y la Carta de Compromiso Institucional.

Artículo 47. El servidor público que ingrese al Servicio Nacional de Migración tendrá un periodo de prueba por un año para adquirir su permanencia.

Artículo 48. Cumplido su periodo de prueba tendrá derecho, en un lapso no mayor de un año, para solicitar el ingreso a la Carrera Migratoria. De no aprobar los procedimientos establecidos permanecerá como servidor público sin los beneficios que la Carrera Migratoria ofrezca y sin poder ingresar a otra carrera de servidores públicos.

Artículo 49. El Departamento de Recursos Humanos será el responsable de que los servidores públicos cumplan con el periodo de prueba establecido para el cargo en el que han sido nombrados. Además, le comunicará por escrito al aspirante que debe cumplir con un periodo de prueba y lo orientará sobre su duración y las normas que lo regulan.

Artículo 50. El jefe inmediato tendrá la responsabilidad de supervisar y orientar a los servidores públicos que se encuentren en periodo de prueba, así como de actuar como su facilitador en el desempeño de sus funciones.

Artículo 51. La Sección de Análisis Técnico del Departamento de Recursos Humanos, junto con el jefe inmediato del servidor público en periodo de prueba, enviará al jefe del Departamento de Recursos Humanos un informe que señale la culminación del periodo de prueba y el rendimiento.

Artículo 52. La Dirección General, a través del Departamento de Recursos Humanos, conferirá el estatus de servidor de Carrera Migratoria, a los servidores públicos que, al completar su periodo de prueba, hayan obtenido una evaluación de su rendimiento satisfactoria y soliciten su ingreso a la Carrera.

Artículo 53. El cese de labores de los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración, se dará por las siguientes razones:

1. Fallecimiento.
2. Renuncia.
3. Abandono del cargo.
4. Destitución.
5. Jubilación voluntaria o incapacidad permanente, según la Ley de la Caja de Seguro Social o leyes especiales.

Capítulo IX

Evaluación del Desempeño

Artículo 54. Se establece un sistema de evaluación del desempeño, para que sirva de base a los procesos de capacitación, retribución, incentivos y destitución. Este sistema será diseñado por la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, evaluado por el Consejo Interno, y aprobado por la Dirección General.

Artículo 55. Las evaluaciones del desempeño se realizarán cada seis meses, y serán las siguientes:

1. Evaluación del jefe inmediato al funcionario.
2. Autoevaluación.
3. Evaluación del Consejo Interno cuando se trate de personal de jefatura.

Artículo 56. Los resultados de las evaluaciones del desempeño se darán en términos porcentuales de la siguiente forma:

Nivel de desempeño Porcentaje

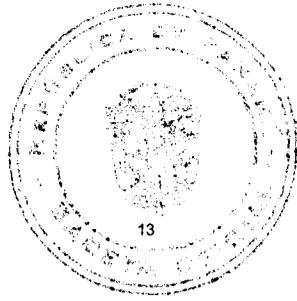
Excelente 91% o más

Bueno 81 a 90%

Regular 71% a 80%

Deficiente 61% a 70%

Inaceptable 60% o menos



Artículo 57. Los puntajes obtenidos en la evaluación del desempeño serán uno de los criterios para ascensos y ajustes salariales que serán ponderados de acuerdo con la tabla que se establezca para tal fin.

Artículo 58. Todo funcionario que tenga una evaluación deficiente estará sujeto a asistencia especial para mejorar su rendimiento. Esta asistencia especial deberá recomendarla el Área de Asuntos interdisciplinarios, según el caso en particular.

Artículo 59. En caso de que el bajo rendimiento sea causado por enfermedad debidamente comprobada o por accidente laboral, el funcionario será reubicado según las condiciones del caso.

Artículo 60. En el Servicio Nacional de Migración, el desempeño mínimo requerido es el siguiente:

Nivel de estructura	Mínimo requerido	Causal de asistencia especial por no cumplir con el mínimo requerido
Nivel Básico	71%	2 evaluaciones consecutivas
Nivel de Supervisión y Técnico - profesional	81%	2 evaluaciones consecutivas
Nivel de Jefatura	85%	2 evaluaciones consecutivas

Artículo 61. Todo servidor público de Carrera Migratoria con asistencia especial que no logre superar el mínimo requerido en el periodo asignado por el Área de Asuntos Interdisciplinarios podrá estar sujeto a destitución.

Artículo 62. El Departamento de Recursos Humanos deberá entregar a los funcionarios, por escrito, el resultado de las evaluaciones. En caso de que el funcionario no esté conforme con la evaluación podrá presentar recurso de apelación ante el Consejo de Ética y Disciplina. Este recurso podrá interponerse en el término de cinco días hábiles, contado a partir de la notificación de los resultados.

Capítulo X

Administración de Méritos e Incentivos

Artículo 63. El Director General del Servicio Nacional de Migración, junto con la Unidad de Asuntos Internos, el Consejo de Ética y Disciplina y otras instancias que considere conveniente, administrará los méritos y la disciplina, a fin de que sean aplicados en forma equilibrada y justa.

Artículo 64. El Consejo de Ética y Disciplina tiene como función principal la de administrar méritos y disciplina, así como recomendar soluciones para resolver apelaciones interpuestas por funcionarios. Este Consejo contará con la colaboración permanente del Departamento de Recursos Humanos, la Unidad de Asuntos Internos y de otro componente del Servicio Nacional de Migración que se requiera.

Artículo 65. Los miembros del Consejo de Ética y Disciplina serán elegidos por el Consejo Interno de Migración, entre los funcionarios del Servicio Nacional de Migración, y ratificados por el Director General, para ejercer funciones por el periodo de un año.

Artículo 66. El Consejo de Ética y Disciplina estará integrado por:

1. El presidente.
2. El fiscal.
3. El secretario, con derecho a voz.
4. Un defensor.
5. Un abogado, con derecho a voz.

Parágrafo. De los miembros del Consejo solamente tendrán suplente el fiscal y el defensor, el cual actuará en ausencia de su principal.

Artículo 67. Son requisitos para ser miembro del Consejo de Ética y Disciplina los siguientes:

1. Ser funcionario con tres o más años de servicio ininterrumpidos en la institución.
2. No haber sido amonestado por asuntos disciplinarios.



Artículo 68. El programa de incentivos para los funcionarios del Servicio Nacional de Migración, además de los que a continuación se establecen, será desarrollado y reglamentado por el Área de Asuntos Interdisciplinarios, ejecutado por el Departamento de Recursos Humanos, y supervisado por el Consejo de Ética y Disciplina.

Todos los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración recibirán una bonificación anual, según lo establece el Decreto Ejecutivo 320 de 8 de agosto de 2008.

Artículo 69. Los funcionarios del Servicio Nacional de Migración recibirán un ajuste salarial al adquirir un título universitario afín al cargo que ocupa en la Carrera Migratoria, tal como lo establece el numeral 14 del artículo 104 de Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008, de la siguiente forma:

Título de doctorado B/. 100.00

Título de maestría B/. 80.00

Título de postgrado B/. 30.00

Título de licenciatura B/. 25.00

Título técnico universitario B/. 20.00

Artículo 70. Todos los servidores públicos que presten servicios en áreas alejadas al lugar habitual de trabajo tendrán derecho a una bonificación al cargo, de acuerdo con la tabla establecida para tal fin.

Artículo 71. El servidor público en Carrera Migratoria tendrá derecho a bonificaciones por antigüedad cuando deje el cargo por renuncia formal, jubilación o reducción de fuerza laboral, de conformidad con la siguiente escala:

1. Al completar diez años como funcionario de Carrera Migratoria, tendrá derecho a cuatro meses de salario.
2. Al completar quince años como funcionario de Carrera Migratoria, tendrá derecho a seis meses de salario.
3. Al completar veinte años como funcionario de Carrera Migratoria, tendrá derecho a ocho meses de salario.
4. Al completar veinticinco años como funcionario de Carrera Migratoria, tendrá derecho a diez meses de salario.

Parágrafo. El cálculo de la bonificación se realizará tomando en cuenta los años laborados, desde la adquisición del estatus de servidor público de Carrera Migratoria hasta el último salario devengado.

Artículo 72. El Servicio Nacional de Migración proveerá a los funcionarios de Carrera Migratoria un seguro de vida privado que incluirá, como mínimo, gastos funerales y apoyo económico a sus beneficiarios según lo establezca la póliza.

El pago de este seguro podrá ser compartido con los funcionarios para mejorar la cobertura, siempre que el funcionario así lo desee y la póliza lo permita.

Capítulo XI

Administración de Disciplina

Artículo 73. Al Director General del Servicio Nacional de Migración le corresponde sancionar a los servidores públicos de esta institución que infrinjan el Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008, los reglamentos y las normas disciplinarias pertinentes.

La violación de las normas de carácter disciplinario acarreará la aplicación de las sanciones que se establezcan en el Reglamento Disciplinario.

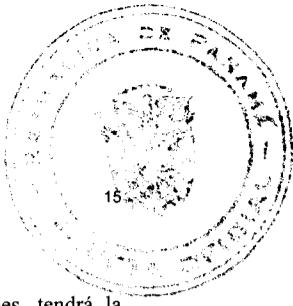
Artículo 74. Todo servidor público del Servicio Nacional de Migración podrá presentar recurso de apelación, por sí mismo o por medio de apoderado legal, ante Director General del Servicio Nacional de Migración, dentro del término de cinco días, contado a partir de la fecha de la notificación del pronunciamiento de la Comisión de Ética y Disciplina.

Artículo 75. Todos los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración deberán guardar absoluta reserva acerca de las cuestiones confidenciales o secretas que conozcan con motivo de su cargo. Este compromiso se mantendrá aun después de haber abandonado la institución.

Artículo 76. La Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional elaborará el Reglamento Interno Disciplinario de la institución.

Capítulo XII

Traslados, Rotaciones y Ascensos



Artículo 77. El Departamento de Recursos Humanos, junto con los jefes de departamentos y unidades, tendrá la responsabilidad de controlar, evaluar y analizar las necesidades de traslados y rotaciones de personal.

Artículo 78. Los traslados que se realicen deberán hacerse en forma horizontal o ascendente, sin afectar el estatus alcanzado por el servidor público de Carrera Migratoria.

Artículo 79. Los traslados y las rotaciones deberán autorizarse previamente por el Director General.

Artículo 80. Los traslados del personal se realizarán por las siguientes causas:

1. Que haya una necesidad debidamente comprobada en el Servicio Nacional de Migración.
2. Que haya una necesidad, debidamente sustentada, del servidor público.

Artículo 81. Los funcionarios del Servicio Nacional de Migración del área operativa estarán sujetos a rotaciones en sus jornadas laborales, así como a brindar apoyo a otras unidades administrativas. El personal administrativo brindará apoyo, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Artículo 82. Los jefes y supervisores del área operativa estarán sujetos a traslados y rotaciones cada dos años, con la finalidad de garantizar el seguimiento de los trabajos institucionales en dichos puestos, salvo en los casos en que Director General decida la continuidad, por necesidad del servicio o por razones meritorias.

Artículo 83. En caso de traslado a áreas de difícil acceso o lugares alejados al área habitual de trabajo, que represente erogaciones monetarias adicionales para el funcionario, la institución deberá pagar los viáticos basándose en la tabla de pagos que establece la ley para tal fin.

Artículo 84. Cuando se trata de un traslado de una provincia a otra, el servidor público tendrá el término de treinta días para ocupar su puesto, contado a partir de la comunicación oficial de su traslado.

Artículo 85. Los traslados y las rotaciones serán de carácter oficial y deberán ser publicados en las Directivas Semanales y notificados por escrito.

Artículo 86. Las asignaciones especiales deberán ser notificadas en forma personal, cuando se trate de situaciones que lo ameriten.

Artículo 87. Los jefes de departamentos, unidades, secciones o áreas, previa autorización de la Dirección General, podrán realizar las rotaciones necesarias dentro de sus unidades administrativas, y notificarán al Departamento de Recursos Humanos, que se encargará de realizar la publicación en la Directiva Semanal y actualizar los datos en el sistema.

Capítulo XIII Ascensos

Artículo 88. Los ascensos se consideran estímulos a la capacidad técnica, la competencia, la experiencia, los méritos, el examen profesional y la gestión basada en resultados debidamente sustentada mediante las evaluaciones del desempeño y la documentación correspondiente.

Artículo 89. Se determinará anualmente las vacantes, a fin de ascender a servidores públicos de Carrera Migratoria que se encuentren activos y cumplan los requisitos establecidos para el ascenso.

Artículo 90. Cuando exista un cargo vacante de Carrera Migratoria se convocará el concurso interno para ascenso y, en caso de que no haya candidatos idóneos para ocupar el cargo, se procederá al reclutamiento y selección externo mediante procedimiento ordinario de ingreso.

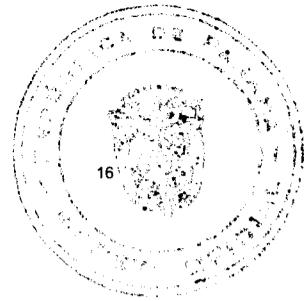
Artículo 91. Los ascensos se realizarán siguiendo las normas establecidas para los concursos y los autorizará el Director General, previo informe del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 92. Los ascensos se conferirán dentro del orden jerárquico, de acuerdo con las vacantes disponibles, los resultados de la evaluación del desempeño y los requisitos del cargo.

Artículo 93. No serán considerados para ascenso, los servidores públicos que mantengan procesos penales, los que estén detenidos, los separados del cargo por orden de una autoridad competente, los que no hayan servido en el cargo inmediatamente anterior, y los que padezcan trastorno psiquiátrico, alcoholismo y drogodependencia comprobados.

Artículo 94. Los ascensos se darán por vacante cumpliendo las siguientes fases:

1. *Convocatoria.* Fase en la que se invita a participar para ocupar el cargo vacante, de acuerdo con los requisitos mínimos establecidos para tal fin.
2. *Evaluación.* Fase en la que se escogen a los candidatos más idóneos y se les aplican las evaluaciones necesarias para



determinar si tienen el conocimiento y las actitudes para la categoría a la que aspira.

3. *Selección.* Fase en la que se escogen a los aspirantes más idóneos para los cargos en concurso.
4. *Notificación de Resultados.* Periodo en el que la Junta Evaluadora de Ascenso le envía al Departamento de Recursos Humanos los resultados.

Artículo 95. Cualquier aspirante que no este de acuerdo con la selección realizada podrá interponer recurso de reconsideración, ante el Consejo de Ética y Disciplina, en un periodo no mayor de cinco días hábiles.

Capítulo XIV

Disposiciones Finales

Artículo 96. El personal acreditado en Carrera Administrativa tendrá el término de un año, contado a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Ejecutivo, para ingresar a la Carrera Migratoria, de lo contrario se entenderá que renuncia a este derecho.

Artículo 97. A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Ejecutivo, los servidores públicos que ingresen con carácter permanente al Servicio Nacional de Migración deberán pertenecer solamente a la Carrera Migratoria.

Artículo 98. Los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración tendrán un proceso especial de ingreso a la Carrera Migratoria, con excepción de aquellos que ocupen cargos de secretaría ejecutiva y asistente ejecutivo, los cuales serán de libre nombramiento y remoción.

Artículo 99. El procedimiento especial de ingreso es el procedimiento excepcional diseñado para incorporar automáticamente a la Carrera Migratoria a los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración en funciones, que demuestren poseer el perfil del cargo, aprueben la evaluación de conocimiento del Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008, así como de su reglamentación, y soliciten el ingreso a la Carrera Migratoria.

Artículo 100. En el proceso especial de ingreso, los cargos con responsabilidades de supervisión de personal serán ocupados por funcionarios del Servicio Nacional de Migración que aprueben la evaluación de conocimientos del Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008 y de su reglamentación, y participen en el concurso interno, en el que se tomarán en cuenta, los siguientes aspectos:

1. Preparación Académica.
2. Experiencia en el cargo o cargos afines.
3. Responsabilidad y disciplina.
4. Organización de eventos especiales de la institución.
5. Ejecutorias.
6. Servicios docentes dentro de la institución.
7. Antigüedad en el servicio.
8. Liderazgo.
9. Habilidad para tomar decisiones, según el cargo.

Parágrafo. Serán ratificados en sus cargos, sin necesidad de participar en el concurso interno establecido en este artículo, los servidores públicos del Servicio Nacional de Migración con funciones definidas, que hayan participado en forma activa en el proceso de rediseño institucional, lo cual certifica el Director General, así como los que cuentan con el perfil del cargo y con la experiencia y los conocimientos comprobados.

Artículo 101. El Departamento de Recursos Humanos, a través de la Sección de Análisis Técnico, deberá evaluar los expedientes de los servidores públicos en funciones, sin interrupción y sin ningún tipo de discriminación, a partir del inicio del procedimiento especial de ingreso, que finaliza en el mes de marzo de 2009.

Parágrafo. Los servidores públicos que ocupen cargos interinos al momento de ejecución del procedimiento especial de ingreso, se evaluarán sobre la posición original que ocupaban para determinar su estatus.

Artículo 102. Los servidores públicos que aspiren a ingresar a la Carrera Migratoria, a través del procedimiento especial de ingreso, deberán actualizar sus expedientes a fin de facilitar la evaluación de sus antecedentes, para su incorporación.

Artículo 103. Para el cómputo del tiempo de experiencia en el desempeño de sus funciones en esta institución, se contarán los períodos continuos y discontinuos de trabajo debidamente comprobados.

Artículo 104. En aquellos casos en los que el servidor público no reúna los requisitos mínimos de educación del cargo que ocupa, según el manual institucional de clases ocupacionales, se le equipararán sus años de experiencia dentro de la institución.



Las equiparaciones se darán en los siguientes casos:

1. Cuando el nivel de educación formal mínimo exigido sea secundaria completa o vocacional, se equipararán dos años de experiencia en el área de especialidad o afín al cargo que ocupa por cada año de educación secundaria.
2. Cuando el nivel de educación formal mínimo exigido sea técnico universitario o licenciatura, se equiparán dos años de experiencia en el cargo actual o afín por cada año de estudios universitarios.
3. Cuando el requisito mínimo de educación exigido para ejercer una clase ocupacional sea licenciatura, y al ocupante del cargo solamente le falta elaborar el trabajo de graduación, se le equipará con un año de experiencia adicional al de la experiencia mínima exigida para el cargo.
4. Cuando el requisito mínimo de educación exigido para una clase ocupacional sea técnico o licenciatura, y el país no confiera títulos de ese nivel en la especialidad o disciplina requerida por la respectiva clase, la Academia Migratoria hará una investigación técnica para determinar la equiparación correspondiente.

Parágrafo. Se exceptúan de los casos establecidos numerales 1, 2 y 3 de este artículo, los cargos que tengan como requisitos mínimos título universitario con idoneidad profesional.

Artículo 105. Los resultados de la evaluación que establece el artículo 62, serán notificados por la Unidad de Recursos Humanos a los servidores públicos, en un lapso no mayor de diez días hábiles.

Artículo 106. En aquellos casos en que el servidor público no esté de acuerdo con la decisión, podrá interponer recurso de reconsideración ante el Consejo de Ética y Disciplina, dentro de un plazo de cinco días hábiles, contado a partir de la fecha de notificación, y este dispondrá de un término de diez días hábiles para resolver el recurso de reconsideración.

Artículo 107. Correspondrá al Consejo de Ética y Disciplina velar por la correcta aplicación del procedimiento especial de ingreso y la emisión del certificado que confiere el estatus de Carrera Migratoria.

Artículo 108. El servidor público en funciones con estatus de Carrera Migratoria deberá ejercer las funciones inherentes a su cargo, y adquirirá todos los derechos, y queda sujeto a las obligaciones y prohibiciones, establecidos en el Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008 y su reglamento, así como a los protocolos y la Carta de Compromiso Institucional.

Artículo 109. Este Decreto Ejecutivo comenzará a regir desde su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá, a los 16 días del mes de MARZO del año dos mil nueve.

MARTÍN TORRIJOS ESPINO

Presidente de la República

DILIO ARCIA TORRES

Ministro de Gobierno y Justicia