

REPÚBLICA DE PANAMÁ  
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

DECRETO EJECUTIVO No.47  
(de 25 de junio de 2009)

“Por el cual se reglamenta el Título XIV del Decreto Ley N°1, de 13 de febrero de 2008, que creó la Carrera del Servicio Aduanero”.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
en uso de sus facultades legales.

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley No 1 del 13 de febrero de 2008, crea la Carrera del Servicio Aduanero con los siguientes objetivos:

1. Garantizar que la administración de los recursos humanos de La Autoridad se fundamenten estrictamente en el desempeño eficiente, trato justo, desarrollo profesional integral, remuneración adecuada a la realidad socioeconómica del país, oportunidades de promoción, así como todo aquello que garantice, dentro del servicio aduanero, un ambiente de trabajo que propenda a la fluidez de ideas y que permita contar con servidores públicos aduaneros dignos, con conciencia de su papel al servicio de la sociedad, sin distinción de sexo, culto, etnia y discapacidad.
2. Promover el ingreso y la estabilidad de los servidores públicos aduaneros que se distingan por su idoneidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad, que ampara el Decreto Ley y sus reglamentos.

Que es necesario dictar las normas de operación que faciliten la puesta en práctica de las medidas y disposiciones señaladas en el Decreto Ley N°1 de 13 de febrero de 2008, en lo referente a la carrera aduanera.

Que para la mejor comprensión del espíritu del Decreto Ley en mención, se hace necesario ampliar conceptos establecidos en sus normas legales para fundamentar el desarrollo de la reglamentación técnica-administrativa de dicha carrera.

Que las disposiciones comprendidas en este Decreto guardan coherencia con el Decreto Ley respectivo.

DECRETA:  
TÍTULO ÚNICO  
DE LA CARRERA ADUANERA

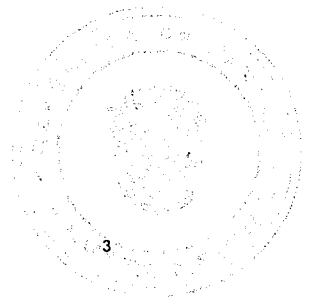
Artículo 1: El presente Título tiene como propósito reglamentar los conceptos plasmados en el Decreto Ley No 1 del 13 de febrero de 2008, en adelante Decreto Ley, a fin de regular los derechos, deberes, prohibiciones y todo el régimen de administración, normas y procedimientos inherentes a la Carrera Aduanera, y las aplicables a los servidores públicos aduaneros.

CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2: El Régimen de Carrera Aduanera es aplicable estrictamente a la esfera de actividad funcional de los recursos humanos adscritos a la Carrera Aduanera, creado en el Artículo 153 del Decreto Ley N° 1 del 13 de febrero de 2008.

Artículo 3: La normativa de la Carrera Aduanera se aplica al personal aduanero nombrados en propiedad que por decisión propia escogieron pertenecer a dicha carrera al momento de entrar en vigencia el presente Reglamento, así como para todos los servidores públicos que ingresen en el futuro a la Carrera Aduanera.

Artículo 4: Las disposiciones contenidas en el presente Decreto se orientan a organizar y regular el Régimen de la Carrera Aduanera aplicable a los servidores públicos del Sistema Aduanero Nacional, que han de acatarse y cumplirse por las autoridades administrativas,



como por los servidores públicos aduaneros y las organizaciones que los representan.

Artículo 5: La aplicación de la Carrera Aduanera garantiza la equidad y justicia en la gestión de los recursos humanos del Sistema Aduanero Nacional, promoviendo que todos los puestos pertenecientes a él se distingan por su idoneidad, competencia, lealtad, ética y honestidad, garantizando iguales oportunidades a todos los servidores pertenecientes a ella, fijando con antelación posibilidades y condiciones de carácter general e impersonal, que promuevan su desarrollo y ascenso, por la vía del concurso.

Artículo 6: Cualquier modificación que se haga a la Carrera Aduanera, no afectará los derechos adquiridos por los servidores públicos aduaneros.

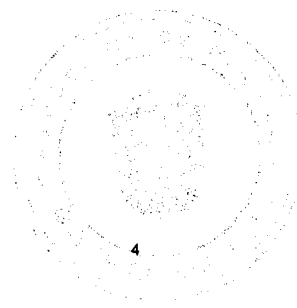
## CAPITULO II DEL ORGANO ADMINISTRADOR DE LA CARRERA ADUANERA

Artículo 7: Se establece como órgano administrador de la Carrera Aduanera a la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección General de La Autoridad, siendo responsables de la correcta, eficiente, eficaz y oportuna aplicación del presente Reglamento, así como de su actualización.

Artículo 8: La Oficina de Recursos Humanos actuará en debida coordinación con las autoridades internas de la Autoridad y con el entorno Institucional público y privado panameño cuando corresponda, para cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento.

Artículo 9: Son funciones del Órgano Administrador:

- a) Administrar en forma centralizada el régimen de carrera aduanera, su organización, planes de trabajo, mecanismos de operación, sistema de información y evaluación y control para su correcta aplicación, cumpliendo y haciendo cumplir el presente Reglamento y las disposiciones de la Constitución Política.
- b) Verificar que los funcionarios cumplan con los requisitos y demás condicionantes exigidos en el presente reglamento, emitiendo el respectivo documento donde se da fe del acto e incorporándolo al expediente respectivo.
- c) Brindar asesoría y capacitación sobre la normativa de la Carrera Aduanera, a todos los servidores públicos aduaneros.
- d) Mantener actualizada la base de datos del Régimen de Carrera Aduanera.
- e) Llevar los controles, registros y estadísticas del personal de la Autoridad Nacional de Aduanas relacionados especialmente con su rendimiento, conducta ética-moral y régimen disciplinario, manteniendo los expedientes personales actualizados de cada servidor público aduanero, preservando la seguridad de su uso, manejo y conservación documental y digital.
- f) Registrar en su base de datos los resultados de las evaluaciones del desempeño de cada servidor público aduanero, como insumo básico para preservar una de las bases de la carrera aduanera referida a la idoneidad.
- g) Emitir comunicados y resoluciones sobre las diversas situaciones del régimen, dentro del concepto de transparencia de la información, excepto cuando se trata de aspectos legales que inhiben su publicación.
- h) Dictar normas y procedimientos que faciliten la administración del régimen.
- i) Vigilar que la prestación de sus servicios se mantenga dentro de los más altos estándares de excelencia, para lo cual periódicamente realizará encuestas o muestreos de opinión en el personal aduanero, para detectar aspectos de mejora ya sea por la vía de la prevención, corrección o mejoramiento continuo.
- j) Elevar a consulta de la Junta de Evaluación y Ética cuando algún candidato a ingresar como servidor público aduanero presente conflictos de interés o situaciones consideradas como no éticas no compatibles con los principios de la Carrera Aduanera. Igual consulta deberá realizar en el caso de funcionarios ya nombrados que presenten tales situaciones.
- k) Coordinar la instauración del proceso disciplinario para personal en servicio, en caso de existir méritos sobre la infracción ética, ya sea que se originó por queja, denuncia o de oficio.
- l) Proponer ajustes o mejoras al presente Reglamento, producto de las experiencias obtenidas en su aplicación o por su propia dinámica, con la finalidad de mantenerlo actualizado como un instrumental normativo, práctico y realista que preserve la



idoneidad, conducta ética-moral y rendimiento del servidor público aduanero.

### CAPITULO III DEL INGRESO A LA CARRERA ADUANERA

Artículo 10: Ingresar a laborar a la Autoridad Nacional de Aduanas y consecuentemente a la Carrera Aduanera está condicionado a reclutamiento, según el procedimiento de selección mediante concurso, basado en la capacidad legal para actuar, competencia profesional, mérito, experiencia y escolaridad. El ingreso además está regulado en el presente Reglamento por el Escalafón, funciones, derechos, obligaciones y prohibiciones del personal.

Artículo 11: El régimen de ingreso es aplicable a todos los panameños sin discriminación alguna de raza, sexo, religión o creencia, discapacidad o militancia política, y siempre y cuando reúna los requisitos establecidos de ingreso y permanencia.

Artículo 12: Para ocupar los puestos vacantes actuales o los que en el futuro adquieran tal condición, necesariamente deben de llenarse mediante concurso, el cual debe realizarse en forma transparente y objetiva para garantizar el nombramiento de personal idóneo en el servicio público aduanero.

Artículo 13: A fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, el servidor público aduanero no puede mantener relaciones ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

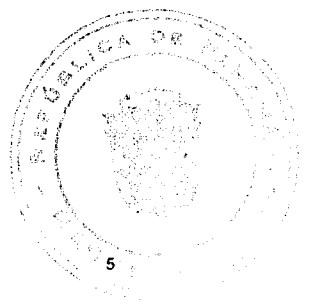
Tampoco puede dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar ni prestar servicios, remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios o que sean proveedores del Estado, ni mantener vínculos que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el órgano o entidad en la que se encuentre desarrollando sus funciones.

Para ingresar a la Carrera Aduanera, la persona debe informar al Órgano Administrador de la Carrera Aduanera si se encuentra en algunos de los supuestos mencionados en los párrafos anteriores, los cuales se considerarán conflictos de interés, y cualquier otro aspecto de tipo ético. Es deber del Órgano Administrador enviar el caso a evaluación de la Junta de Evaluación y Ética y mientras la situación no quede resuelta, la persona no puede ser designada, sin embargo, a fin de mantener la prestación de los servicios, La Autoridad podrá designar a un candidato en forma interina mientras se resuelve la situación, en cuyo caso por tratarse de un interinato, esa persona no puede ser incluida en la carrera aduanera.

Artículo 14: Los servidores públicos aduaneros adscritos a la Carrera Aduanera permanecerán en dicho régimen, y por ende como servidores públicos aduaneros, siempre y cuando cumplan con lo siguiente:

- a) Demostrar idoneidad.
- b) Mantener un rendimiento laboral satisfactorio, conforme a las respectivas evaluaciones del desempeño que se le practiquen en su vida laboral.
- c) Mantener una conducta ética y moral intachable.
- d) No haber sido sancionado por faltas disciplinarias cuya sanción directa sea la destitución.
- e) No haber sido suspendido de sus funciones en tres ocasiones, en cuyo caso procedería la desvinculación laboral sin responsabilidad patronal.
- f) Responsabilizarse personalmente ante La Autoridad, por las sumas dejadas de percibir por acciones u omisiones dolosas o por culpa grave o por negligencia, en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las responsabilidades de carácter administrativo y penal en que incurran con ocasión del servicio que prestan.
- g) Cumplir con la normativa contenida en el presente Reglamento.
- h) Mientras desempeñen posiciones no interinas en la Autoridad Nacional de Aduanas.

Artículo 15: El reclutamiento del personal lo realizará el Órgano Administrador, con base en los Términos de Referencia establecidos por la Autoridad.



Artículo 16: Los concursos para llenar posiciones vacantes serán celebrados con la participación de los servidores públicos aduaneros, en primera instancia. De no resultar un candidato elegible para la posición objeto del concurso, se recurrirá a medios masivos de convocatoria, en los que se utilizarán métodos de selectividad atendiendo a las especialidades de la gestión aduanera.

Artículo 17: Todos los candidatos deben recibir oportuna comunicación sobre el resultado de la gestión de reclutamiento en la que participaron, para que sepan si pasaron o no al siguiente proceso de selección. La comunicación debe explicar las razones por las cuales no fue aceptada su solicitud de reclutamiento.

Artículo 18: El reclutamiento se hará con base en el sistema de gestión de recursos humanos por competencias.

Artículo 19: Los requisitos mínimos en cuanto a competencias, están establecidos en el Manual de Clasificación de Cargos. No es permitido reclutar con menos competencias de las ahí indicadas, ya que su no cumplimiento por parte de algún solicitante, constituye un factor excluyente para el cargo. Tampoco se permite la equiparación de otras competencias que posean los solicitantes, a cambio de sustituir carencias de competencias que tenga el candidato para el cargo sujeto a concurso.

Artículo 20: Las personas al inscribirse para el concurso deberán aportar los documentos originales exigidos en la convocatoria, ya que su no presentación en tiempo, lugar y forma constituyen causal de nulidad absoluta de su candidatura.

Artículo 21: La publicación de los concursos deberá contener reglas claras a fin de que los solicitantes tengan confianza en que el sistema es cristalino, correcto, justo y equitativo. Entre dichas reglas deberán estar las fechas de recepción documentaria, fechas de respuesta para comunicarles la precalificación de requisitos, así como las variables o factores con sus respectivos valores porcentuales a evaluar en las pruebas o aplicación de instrumentos que correspondan.

Artículo 22: No serán considerados como servidores públicos aduaneros adscritos a la carrera aduanera los siguientes casos:

- a) El Director o Directora General de la Autoridad, el Subdirector o Subdirectora General Técnico y el Subdirector o Subdirectora General Logístico. Los servidores aduaneros adscritos a la Carrera Aduanera que sean designados en dichos puestos, mantendrán su categoría de adscritos a la Carrera y una vez sean removidos del cargo deberán ser reintegrados dentro de la estructura de la Autoridad Nacional de Aduanas.
- b) Servidores públicos en período de prueba: aquellos que al entrar en vigencia el presente Reglamento todavía no han cumplido el período de prueba, en cuyo caso podrán ingresar a la carrera aduanera a partir del momento en que cumpla con dicho período de prueba en forma satisfactoria.
- c) Servidores públicos en funciones: aquellos que al entrar en vigencia el presente Reglamento ocupan un cargo en el servicio aduanero nacional, definido como permanente pero no están en propiedad, debiendo someterse al concurso respectivo y ser seleccionado.
- d) Servidores públicos eventuales: son aquellos que cumplen funciones en puestos aduaneros temporales.

Estos funcionarios serán considerados de libre nombramiento y remoción.

Artículo 23: Se define como selección el proceso mediante el cual se escogen y designan a los candidatos para ingresar a laborar a la Autoridad Nacional de Aduanas.

El proceso de selección se hará con criterios científicos, objetivos y regulados, a fin de que garantice la selección de las personas más calificadas que reúnan todas las competencias personales, técnicas, académicas, tecnológicas y de experiencia, conforme está establecido en el Manual de Clasificación de Cargos.

Una vez que el Órgano Administrador aplique las entrevistas y pruebas respectivas en concordancia con los perfiles y competencias establecidos en dicho Manual, procederán a entregarle al Director o Directora General de la Autoridad la lista de los candidatos que

reúnen todas las competencias, con la finalidad de que ésta proceda, con base en la lista, a la selección o ascenso respectivo.

Artículo 24: La selección del personal de ingreso, la hará La Autoridad con base a los informes emanados del Órgano Administrador encargado del proceso de reclutamiento.

Artículo 25: La Autoridad deberá seleccionar a cualquier candidato que venga incluido en la lista, ya que todos reúnen las competencias aunque en grados diferentes, lo que no excluye a ninguno para ser seleccionado por haber sido calificados como competentes. Es claro que el orden porcentual de las calificaciones obtenidas no implica un criterio seleccionador, ya que en función de la naturaleza del cargo, cualquier persona incluida en la lista de elegibles, puede ser seleccionada.

Artículo 26: Las personas incluidas en la lista que no fueron seleccionadas para el cargo en concurso, pasarán a formar parte de la lista de elegibles, en cuyo caso para futuros concursos bastará una nota de interés en participar, siempre que la calificación de competencias no tenga más de tres años de antigüedad, en cuyo caso deberá someterse de nuevo al proceso concursal.

Artículo 27: Toda selección implica que el servidor público aduanero debe cumplir con un período de prueba que no podrá ser menor a un mes ni mayor a doce meses, al término de los cuales el Coordinador inmediato superior realizará una evaluación objetiva escrita del desempeño, a efecto de determinar si la persona debe seguir o no como servidor público aduanero. En caso de que se decidiera su continuidad la persona deberá ser retroalimentada en los siguientes sentidos: a) Competencias que están en un nivel aceptado, b) Competencias que debe fortalecer porque aunque las manifiesta en el desempeño y en el comportamiento, pero hace falta un mayor o mejor cumplimiento.

#### CAPITULO IV DE LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO ADUANERO

Artículo 28: Inculcar en los servidores públicos aduaneros principios de lealtad, dignidad, probidad en el servicio, con un espíritu de cuerpo y cooperación en todo lo necesario para reducir las posibilidades de corrupción.

Artículo 29: Promover el ingreso y la estabilidad de los servidores aduaneros que se distinguen por su idoneidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad.

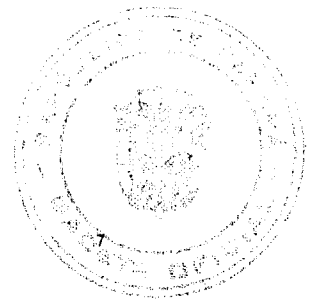
Artículo 30: Contar con procedimientos objetivos e inmunes a intromisiones internas o externas en la selección, ascenso, rotación, funciones, otorgamiento de becas o licencias o de cualquier otro trámite que requieran los servidores públicos aduaneros, que incluyen mecanismos de identificación de aspirantes que tengan y quieran mantenerse en un alto nivel de ética personal.

Artículo 31: Preservar que la conducta y actuaciones del personal público aduanero se mantenga dentro de las normas ético-morales, aplicando su normativa dentro del precepto de cero tolerancias, con medidas disciplinarias efectivas y no negociables, entre las cuales existe la posibilidad de destitución.

Artículo 32: Proveer a los funcionarios el adecuado entrenamiento profesional durante toda su carrera, el cual debe incluir materias de ética.

Artículo 33: Remunerar a los funcionarios de forma suficiente para proporcionarles un nivel de vida decente, incluyendo beneficios tales como asistencia médica, facilidades para adquirir vivienda o pagos de incentivos (bonificaciones, retribuciones y viáticos).

Artículo 34: Fomentar una relación abierta y transparente entre sus funcionarios y con los agentes aduanales, con la comunidad comercial y empresarial, y en general con todos los usuarios de los diversos servicios que brinda la Autoridad Nacional de Aduanas, como facilitadora del comercio global.



## CAPITULO V DERECHOS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ADUANERO

Artículo 35: Recibir un trato justo, desarrollo profesional integral, remuneración adecuada a la realidad socioeconómica del país, oportunidades de promoción, así como todo aquello que garantice dentro del servicio aduanero, un ambiente de trabajo que propenda a la fluidez de ideas y que permita contar con servidores públicos aduaneros dignos, con conciencia de su papel al servicio de la sociedad, sin distinción de sexo, culto, etnia, discapacidad o militancia política.

Artículo 36: Tomar o disfrutar del descanso anual remunerado y vacaciones proporcionales, conforme a la planificación anual de disfrute, a fin de mantener la continuidad y excelencia en la prestación de los servicios.

Artículo 37: Optar por licencias con sueldo, sin sueldo y especiales.

Artículo 38: Recibir remuneración por sus servicios laborales ordinarios y compensaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 39: Recibir indemnización por reducción de fuerza de trabajo, accidente de trabajo o enfermedades profesionales.

Artículo 40: Gozar de los beneficios, prestaciones y bonificaciones generales establecidas en la Constitución, las leyes y los reglamentos, y otros que decreta el Gobierno.

Artículo 41: Participar en los programas de bonificaciones especiales, en caso de creación de nuevos sistemas o metodologías que lleguen a establecerse ya sea por ahorros o mejoras en el servicio público aduanero.

Artículo 42: Gozar de confidencialidad en las denuncias de terceros relativas al incumplimiento del régimen disciplinario.

Artículo 43: Recurrir las decisiones de las autoridades administrativas de La Autoridad o del Órgano Administrador de la Carrera Aduanera.

Artículo 44: Recibir capacitación para el mejoramiento de su desempeño, para su desarrollo laboral y para su desarrollo personal integral.

Artículo 45: Trabajar en un ambiente seguro, higiénico y adecuado, contando con implementos adecuados que garanticen su protección, salud y seguridad de acuerdo a la naturaleza de las funciones, sin que ello conlleve costo alguno para el servidor público aduanero.

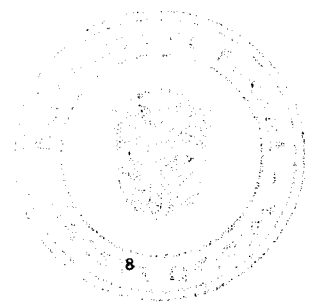
Artículo 46: Formular las recomendaciones válidas para el mejoramiento del servicio, seguridad, salud y el buen mantenimiento de la buena imagen del servicio público aduanero, en todo momento y en especial en caso de conflictos.

Artículo 47: Los funcionarios adscritos a la Carrera Aduanera que sean retirados de la administración aduanera tendrán derecho a percibir una liquidación, la cual incluye el pago de vacaciones y décimo tercer mes proporcional.

Artículo 48: Los funcionarios adscritos a la Carrera Aduanera gozarán de estabilidad en sus cargos.

Artículo 49: Contar con un sistema y procedimientos claros, objetivos e inmunes a intromisiones internas o externas en la selección, ascenso, traslado, rotación y demás trámites relacionados con la gestión de los recursos humanos de los servidores públicos aduaneros.

Artículo 50: Solicitar y obtener resultados de informes, exámenes y demás datos personales en poder del Órgano Administrador de la Carrera Aduanera, y de los resultados de sus evaluaciones de rendimiento y en general de la información disponible en su expediente



personal de carrera, excepto cuando el servidor público aduanero esté en algún proceso de investigación, en cuyo caso regirán los procedimientos legales que correspondan.

Artículo 51: Participar en programas de rehabilitación o reeducación en caso de consumo de alcohol.

Artículo 52: Integrarse en asociaciones para la promoción y dignificación del servidor público aduanero.

Artículo 53: Gozar de la jubilación conforme a la normativa correspondiente.

## CAPITULO VI DEBERES DEL PERSONAL DEL SERVICIO ADUANERO

Artículo 54: Son deberes del personal de la Autoridad Nacional de Aduanas desempeñarse en forma eficiente, honesta y con espíritu de servicio.

Artículo 55: Fomentar una relación abierta y transparente entre los funcionarios, con los agentes aduanales y la comunidad comercial y empresarial.

Artículo 56: Cumplir con los principios de lealtad, dignidad, probidad en el servicio, con un espíritu de cuerpo, así como cooperar en todo lo necesario para reducir las posibilidades de corrupción.

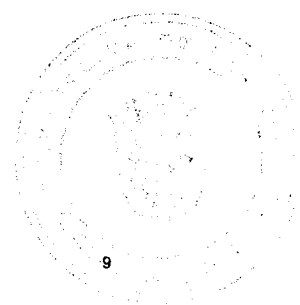
Artículo 57: Prestar sus servicios en cualquiera de sus dependencias, según los criterios técnicos de rotación establecidos en el presente reglamento, en todas aquellas tareas asignadas a una misma posición, a fin de garantizar el conocimiento integral de las operaciones aduaneras.

Artículo 58: Se establecen los siguientes criterios técnicos para la rotación del personal:

- a) El sistema de rotación no debe afectar el salario, honor y dignidad del servidor rotado, ni puede ir en menoscabo de la naturaleza del cargo, establecida en el Manual de Clasificación de Cargos.
- b) Para cada caso en particular los períodos de rotación serán establecidos administrativamente pero deberán establecerse dentro de un rango mínimo de 6 meses al rango máximo de 2 años, dependiendo de la naturaleza del cargo, a fin de que el personal rotado tenga el suficiente tiempo de adaptación, aprendizaje y rendimiento óptimo, al término del cual regresará a su lugar de origen, pudiendo ser nuevamente rotado al mismo lugar u otros, pasado un periodo igual al que permaneció rotado, salvo que las circunstancias del servicio así lo determinen por emergencia o fuerza mayor, lo que deberá hacerse por resolución razonada de la Dirección General.
- c) Con la finalidad de preservar los buenos y sanos objetivos que persigue el sistema de rotación y evitar que se convierta en un mecanismo de traslado intempestivo y arbitrario para perjudicar personas o someterlas a acoso laboral, el sistema rotativo debe ser planificado, a efecto de que las personas que van a ser rotadas conozcan previamente de la rotación y de sus plazos, con la finalidad de que tomen las previsiones correspondientes en la organización de su vida personal, social y familiar.
- d) Cada vez que los funcionarios concluyan el período rotativo, deberá efectuárseles una evaluación del desempeño para documentar la experiencia y determinar su crecimiento personal y profesional, así como los aspectos de mejora. Esta evaluación deberá ser informada al servidor aduanero, lo que hará constar con su firma dándose por enterado y quedar debidamente documentada en el expediente personal.
- e) No procede la rotación por motivos disciplinarios.

Artículo 59: Cumplir con la jornada laboral mínima de los funcionarios de La Autoridad, establecida en cuarenta horas, pudiendo variar en atención a las necesidades del servicio y las evaluaciones que sobre éste se realicen.

En el caso del Servicio Especial de Control y Vigilancia Aduanera, la jornada de sus servidores públicos se regirá por el horario que cada concesionario del Servicio mantenga



en su actividad, rigiendo la jornada laboral mínima en ocho horas diarias y cuarenta semanales. En este caso la jornada diaria podrá ser dividida en dos períodos, pero entre uno y otro no será permitido un tiempo mayor de dos horas.

Artículo 60: El personal aduanero está obligado a conocer y aplicar la legislación referente a la actividad aduanera, y en el desempeño de sus cargos serán personalmente responsables, ante La Autoridad, por las sumas que deje de percibir la Autoridad por acciones u omisiones dolosas o por culpa grave o por negligencia, sin perjuicio de las responsabilidades de carácter administrativo y penal en que incurran con ocasión del servicio que prestan.

Artículo 61: El personal de carrera aduanera deberá informar al Órgano Administrador de la Carrera Aduanera cuando tenga conflicto de intereses y cualquier otro aspecto ético, obligación que debe mantener durante toda su trayectoria laboral en la Autoridad Nacional de Aduanas.

Artículo 62: Los servidores públicos aduaneros que utilicen los sistemas informáticos y medios de transmisión electrónica de datos de enlace con La Autoridad, deberán acatar las medidas de seguridad que ésta establezca, incluyendo al uso de códigos, claves de accesos confidenciales o de seguridad.

Artículo 63: Realizar personalmente las funciones propias del cargo, con la intensidad, responsabilidad, honradez, prontitud, cuidado y eficiencia compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo, horario y lugar estipulados.

Artículo 64: Desempeñarse con conciencia ciudadana, honestidad y sentido de la misión social que debe cumplir en su calidad de servidor público aduanero.

Artículo 65: Asistir puntualmente al puesto de trabajo en condiciones psíquicas y físicas apropiadas para cumplir sus labores, respetando las normas en cuanto a presentación personal, vestimenta y en general dentro de las normas laborales o sociales establecidas.

Artículo 66: Observar los principios morales y normas éticas, como parámetros fundamentales de orientación para el desempeño de sus funciones y sana convivencia en el entorno socio-laboral.

Artículo 67: No incurrir en acoso sexual ni acoso laboral. El acoso sexual es el hostigamiento con motivaciones o contenidos sexuales, en forma física, verbal, gestual o por escrito, de un funcionario a otro, del mismo u otro sexo que ni expresa ni tácitamente lo hayan solicitado y que afecta el ambiente laboral. Se consideran como acoso sexual los siguientes comportamientos:

- 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba o de cualquier otro privilegio.
  - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba o de cualquier otro privilegio.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, estudio o cualquier otro beneficio laboral o personal.
- 2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- 3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

El acoso laboral se define como el proceso sistemático de estigmatización de una persona, realizado por un superior jerárquico, por compañeros de trabajo o por ambos que, al tener una frecuencia elevada, puede llevarla a un retiro permanente del trabajo por incapacidad psicológica, afectando su salud física y mental.

Artículo 68: Actuar consistentemente con equidad de género, lo que implica entre otras cosas establecer relaciones de igualdad entre mujeres y hombres, o entre los ámbitos



masculinos y femeninos, manteniendo un trato justo y equitativo en cuanto a derechos, deberes, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Artículo 69: Cumplir y hacer cumplir las normas vigentes y las instrucciones provenientes de autoridad competente, a efecto de garantizar la seguridad y salud de los servidores públicos aduaneros y los ciudadanos en general, preservación de las instalaciones, equipos e instrumentos de trabajo, debiendo informar de inmediato cualquier accidente, riesgo o daño a la salud o a las instalaciones o equipos que sobrevenga durante la ejecución del trabajo o en relación a éste, así como los que se puedan derivar del mismo. Además, cuidar con diligencia todos los bienes, útiles, materiales, mobiliario y equipo confiado a su custodia, uso o administración y debiendo cubrir o pagar los daños ocasionados a los mismos, por su mal uso.

Artículo 70: Acatar las órdenes e instrucciones emanadas de los superiores jerárquicos, siempre y cuando no contradigan los procedimientos establecidos, la moral y ética o las buenas prácticas y no atenten contra su honra y dignidad.

Artículo 71: Tratar con cortesía y amabilidad al público, superiores, compañeros y servidor público aduaneros, utilizando un lenguaje verbal y no verbal exento de expresiones despectivas o soeces, preservando el respeto y la tolerancia como esencias del convivir.

Artículo 72: Notificar a las instancias correspondientes cualquier hecho que pueda desprestigiar, dañar o causar perjuicio a la imagen del servicio aduanero, de su personal y en general de la administración pública.

Artículo 73: Atender los asuntos de su competencia dentro de los términos legales o reglamentarios establecidos.

Artículo 74: Resolver dentro del plazo de treinta (30) días después de efectuada la petición, consulta o queja hecha por cualquier ciudadano, siempre que ésta se presente por escrito, en forma respetuosa y el servidor público aduanero sea competente para ello.

Artículo 75: Guardar estricta reserva sobre la información o documentación que conozca por razón del desempeño de funciones, y que no esté destinada al conocimiento general.

Artículo 76: Trabajar tiempo extraordinario cuando su superior lo solicite, cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas o la existencia misma del centro de trabajo.

Artículo 77: Salvo instrucción superior, asistir o mantenerse en el puesto de trabajo prestando el servicio en jornada extraordinaria hasta que llegue el reemplazo o concluya la gestión bajo su responsabilidad.

Artículo 78: Informar a su superior para que lo declare impedido de atender algún trámite administrativo que atañe a los familiares del servidor público aduanero, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

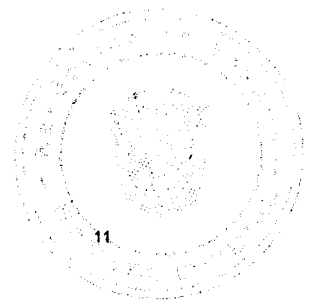
Artículo 79: Cumplir las normas vigentes de la Constitución, las Leyes y los reglamentos, dentro del principio de legalidad que debe imperar en las actuaciones del servicio público.

Artículo 80: En los casos que correspondan, cumplir con el artículo 304 de la Constitución en cuanto a la declaración jurada de su estado patrimonial.

## CAPITULO VII PROHIBICIONES

Artículo 81: La exacción o acción y efecto de exigir cobros o descuentos de cuotas o contribuciones para fines políticos a los servidores públicos aduaneros aún a pretexto de que son voluntarias.

Artículo 82: Exigir la afiliación o renuncia a un determinado partido político para obtener favores o influencias en determinados aspectos.



Artículo 83: Todo tipo de actividad proselitista o de propaganda política, tales como la fijación, colocación o distribución de anuncios o afiches a favor de candidatos a puestos de elección popular o partidos políticos, en las oficinas, muebles, dependencias y edificios públicos, así como el uso de emblemas, símbolos distintivos o imágenes de candidatos o partidos dentro de los edificios públicos.

Artículo 84: Ordenar al servidor público aduanero la asistencia a actos políticos de cualquier naturaleza, utilizar con este fin vehículos o cualesquiera recursos del Estado, o impedir la asistencia a los servidores públicos aduaneros a este tipo de actos fuera de horas laborales.

Artículo 85: Favorecer, impedir o influir, en cualquier forma, en la afiliación o desafiación de las asociaciones de servidores públicos aduaneros.

Artículo 86: Alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones del cargo.

Artículo 87: Recibir pagos, privilegios o favores particulares como contribuciones o recompensas sean o no en efectivo, por la ejecución de acciones inherentes a su cargo.

Artículo 88: Dar trato privilegiado a los trámites de personas naturales o jurídicas de familiares que pretendan celebrar contratos con la Nación, o que soliciten o exploten concesiones administrativas o que sean proveedores o contratistas.

Artículo 89: Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o en estados cuya conducta pueda estar alterada por consumo de drogas o sustancias ilícitas, salvo como consecuencia de medicamentos prescritos por Médicos, en cuyo caso deberá advertir de la situación y presentar la debida certificación médica de los efectos secundarios del medicamento.

Artículo 90: Consumir drogas ilícitas, sustancias prohibidas o de abuso potencial.

Artículo 91: Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización del superior inmediato.

Artículo 92: Atentar de palabra o de hecho contra la dignidad de los superiores, personal, servidor público aduaneros o compañeros o causar daños dolosos a bienes, muebles, instalaciones, equipos o sistemas de información.

Artículo 93: Incurrir en nepotismo que se define como la práctica de realizar nombramientos en cargos públicos dentro del servicio aduanero a cónyuges y a personas con las que guarde relación de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad con la autoridad nominadora de La Autoridad.

Artículo 94: Apropiarse ilegítimamente de materiales, equipos o valores propiedad del Estado.

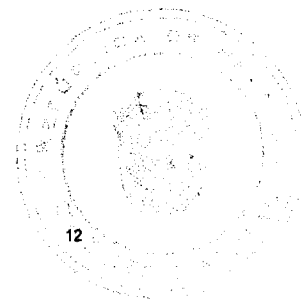
Artículo 95: Negarse a documentar prácticas laborales que el servidor público aduanero conoce en razón de su experiencia y/o conocimiento.

Artículo 96: Negarse a transmitir a otros servidores públicos aduaneros, los conocimientos adquiridos en capacitaciones recibidas.

Artículo 97: Establecer fueros o privilegios personales o discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

Artículo 98: Realizar o participar en huelgas prohibidas o declaradas ilegales, o incumplir con el requisito mínimo de servicios mínimos en las huelgas legales.

Artículo 99: Desobedecer fallos judiciales, los laudos arbitrales y las decisiones administrativas provenientes de las autoridades competentes respectivas.



Artículo 100: Cobrar salario sin cumplir con su jornada laboral, salvo las excepciones contempladas en la Ley.

#### CAPITULO VIII DE LOS ASCENSOS DEL PERSONAL DE CARRERA ADUANERA

Artículo 101: La promoción o ascenso del personal solamente se podrá realizar mediante concurso interno y a través de la Oficina de Recursos Humanos de La Autoridad.

Artículo 102: Todos los participantes deben someterse a las pruebas técnicas, de aptitud, psicométricas o de medición de competencias que determine la Oficina de Recursos Humanos de La Autoridad y conforme a los requerimientos establecidos en los Términos de Referencia.

Artículo 103: Todos los participantes deben recibir comunicación oportuna del resultado del proceso de promoción y del porcentaje alcanzado en cada uno de los factores medidos.

Artículo 104: La Autoridad deberá seleccionar a cualquiera de los candidatos que se encuentren incluidos en la lista, ya que todos reúnen las competencias.

Artículo 105: Toda promoción implica que el servidor público aduanero debe cumplir con un período de prueba que no podrá ser menor a un mes ni mayor a doce meses, al término de los cuales, el Coordinador superior realizará una evaluación objetiva del desempeño, a efecto de retroalimentar a la persona en los siguientes sentidos:

- a) Competencias que están en un nivel satisfactorio,
- b) Competencias que debe fortalecer porque aunque las manifiesta en el desempeño y en el comportamiento, hace falta un mayor o mejor cumplimiento.

Artículo 106: Cuando la persona promovida muestre un desempeño insatisfactorio por debajo de los indicadores de gestión establecidos o desempeño esperado, podrá ser reincorporada a su posición de origen previa una evaluación de las causas de la situación, ya que la persona al haber sido certificada por la Oficina de Recursos Humanos de La Autoridad, como poseedora de las competencias de la clase, debería tener un desempeño de alto rendimiento y en armonía con el entorno. De ninguna manera procede el retorno a la posición original por simple capricho o arbitrariedad de autoridades, salvo por los malos resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas en dicho período de prueba.

Artículo 107: Las personas que no pasaron el período de prueba y fueron reincorporadas a su posición anterior, podrán participar en nuevos concursos.

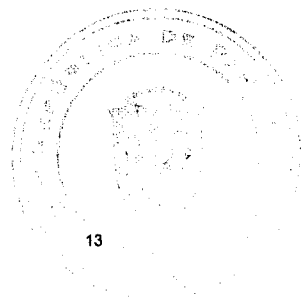
Artículo 108: Las personas incluidas en la lista de calificación de competencias que no fueron seleccionadas para la promoción, pasarán a formar parte de la lista de elegibles, bastando para futuros concursos de la misma clase de puesto, una nota de interés en participar, siempre que la calificación de competencias no tenga más de tres años de antigüedad, en cuyo caso deberá someterse de nuevo al proceso.

#### CAPITULO IX DE LA REMUNERACION DEL PERSONAL DE CARRERA ADUANERA

Artículo 109: Se entiende por valoración el proceso mediante el cual todos los cargos se les asignan una remuneración o valor monetario de la posición, buscando competitividad y así evitando la migración de las personas hacia otros centros laborales o empresas, ya que es interés estratégico del sistema estimular la carrera de las personas dentro de la institución.

Artículo 110: El sistema remunerativo del servidor público aduanero, debe ser competitivo y suficiente de acuerdo a las condiciones socioeconómicas del país, para proporcionales un nivel de vida decente, incluyendo beneficios tales como asistencia médica, facilidades para adquirir vivienda o pagos de incentivos (bonificaciones, retribuciones y viáticos).

Artículo 111: A fin de preservar la citada competitividad de los salarios de la Autoridad, los mismos deberán estarse comparando o revisando periódicamente.



Artículo 112: El sistema remunerativo, valorativo o salarial, se compone de dos tipos de estructuras:

**ESCALA VERTICAL:**

- a) Es la estructura de ascensos verticales hacia posiciones de mayor responsabilidad, dentro de la carrera aduanera.
- b) El diseño de esta estructura vertical tiene como objetivo atraer, retener, potenciar y desarrollar el talento humano en todos los campos de la gestión aduanera.
- c) Entre los diversos cargos de la Escala Vertical existen diferencias salariales denominados distanciadores, dentro del precepto de que a mayor responsabilidad, mayor salario, en idénticas condiciones de eficiencia y cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos.
- d) Cuando alguien ascienda a posiciones de la Escala vertical vía concurso interno – única vía-, arrastrará lo que lleva acumulado salarialmente en la estructura horizontal por pertenecerle a la persona, de tal manera que a tal suma acumulada hay que agregarle el distanciador salarial vertical entre el puesto de procedencia y el puesto a que asciende.
- e) Si alguien no quiere ascender o desea especializarse en la posición que ocupa, el sistema no lo penaliza en modo alguno ya que es una decisión personal del servidor público aduanero.

**ESCALA HORIZONTAL:**

- a) Se refiere a la estructura remunerativa orientada a estimular la excelencia y los méritos que cada funcionario acumule en su misma clase de puesto, y por eso le denomina estructura horizontal, ya que no requiere ser ascendido o promovido para lograrlo.
- b) Mientras que la estructura vertical o de ascenso es la que remunera las responsabilidades del cargo, la estructura horizontal remunera lo que la persona logre acumular por sus propios méritos personales.
- c) La estructura salarial de pago de méritos de los servidores públicos aduaneros, está sujeta a la disponibilidad presupuestaria y en tal carácter la Institución podría aplicarla a todas las Escalas o a alguna(s) de ella(s) (Apoyo, Administrativa, Técnica, Profesional y Directiva) o bien a algunos grupos ocupacionales si el presupuesto no alcanzara para todos. Igualmente en función de la disponibilidad de presupuesto y recursos, podría dejar de aplicarlo por el tiempo que se mantenga tal situación de no disponibilidad de presupuesto o de recursos, y cuando se reanude lo sería sin efecto retroactivo. En tales casos de suspensión temporal del sistema, no afecta en nada a quienes ya tengan sumas acumuladas, las que les pertenecen por haber sido ganadas mediante méritos personales.
- d) El componente horizontal lo arrastra el empleado cuando se mueva en la estructura vertical, ya que le pertenece y por ende arrastrará durante toda su trayectoria laboral independientemente del cargo que ocupe.
- e) Los movimientos horizontales se denominan grados, cuyo número está determinado por la Escala donde se ubique el cargo, así como en la naturaleza del mismo.
- f) La persona que tenga opción de reingresar como funcionario público aduanero y que a su salida disfrutaba de determinado monto acumulado de balboas, no tendrá derecho a ese monto, ya que el reingreso se conceptualiza como una nueva relación laboral.
- g) Se establecen los siguientes grados horizontales o malla curricular, según Escala:
  - i. Escala de Apoyo: se le asignan (2) dos grados, compuestos respectivamente por: Conocimientos adicionales a los requeridos para el cargo, Técnicas adicionales a las requeridas para el cargo, Rendimiento.
  - ii. Escala Administrativa: se le asignan (3) tres grados, compuestos respectivamente por: Conocimientos adicionales a los requeridos para el cargo, Técnicas adicionales a las requeridas para el cargo, Rendimiento.
  - iii. Escala Técnica: se le asignan tres (3) tres grados, compuestos respectivamente por: Conocimientos adicionales a los requeridos para el cargo, Técnicas adicionales a las requeridas para el cargo, Rendimiento.
  - iv. Escala Profesional: se le asignan (4) cuatro grados, compuestos respectivamente por: Conocimientos adicionales a los requeridos para el cargo, Técnicas adicionales a las requeridas para el cargo, Rendimiento, Competencias directivas.
  - v. Escala Ejecutiva: se le asignan (4) cuatro grados, compuestos respectivamente por: Conocimientos adicionales a los requeridos para el

cargo, Técnicas adicionales a las requeridas para el cargo, Rendimiento, Competencias directivas. En el caso de los Administradores y Subadministradores Generales de Aduana se agregan reforzamiento y actualización de los temas: Procedimientos, Valor, Origen y Nomenclatura.

ESCALAS	GRADO A	GRADO B	GRADO C	GRADO D
1-APOYO	Conocimientos adicionales al Perfil Básico del Puesto	Experiencia Calificada		
2-ADMINISTRATIVA	Conocimientos adicionales al Perfil Básico del Puesto	Experiencia Calificada	Certificaciones Tecnológicas aplicadas al puesto	
3-TECNICA	Conocimientos adicionales al Perfil Básico del Puesto	Experiencia Calificada	Certificaciones Tecnológicas aplicadas al puesto	
4-PROFESIONAL	Conocimientos adicionales al Perfil Básico del Puesto	Experiencia Calificada	Certificaciones Tecnológicas aplicadas al puesto	Desarrollo de Habilidades Directivas
5-EJECUTIVA	Conocimientos adicionales al Perfil Básico del Puesto	Experiencia Calificada	Certificaciones Tecnológicas aplicadas al puesto	Desarrollo de Habilidades Directivas
5a-ADMINISTRADORES REGIONALES	Reforzamiento y actualización en conocimientos aduaneros en -Procedimientos -Valor -Nomenclatura -Origen	Experiencia Calificada	Certificaciones Tecnológicas aplicadas al puesto	Desarrollo de Habilidades Directivas

CAPITULO X  
DE LAS EVALUACIONES DEL PERSONAL DE CARRERA ADUANERA

Artículo 113: Constituyendo la Carrera Aduanera un régimen fundamentalmente basado en la idoneidad, rendimiento y conducta ética-moral, deberán realizarse evaluaciones de desempeño, a efecto de evaluar si el personal está actuando con eficiencia, lealtad, dignidad, probidad en el servicio (honestidad/ética), con un espíritu de cuerpo y de cooperación, entre otras variables.

Artículo 114: La evaluación deberá realizarse anualmente, pudiendo realizarse en dos periodos semestrales según se decida administrativamente o de acuerdo a la naturaleza del cargo, que promediados constituirán la calificación anual, sin embargo de cada evaluación deberán derivarse planes de mejora ya sea a nivel individual o grupal.

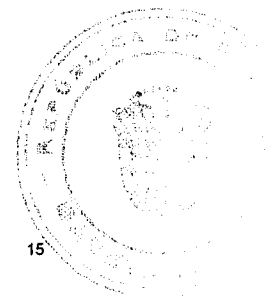
Artículo 115: Sus resultados deben ser analizados y comparados a efecto de que constituya un verdadero instrumento de gestión, y no para cumplir con un simple requisito de calificar al personal.

Artículo 116: La estabilidad del personal de carrera aduanera estará sujeta a su idoneidad, a los resultados de las evaluaciones del desempeño y a su conducta ética-moral.

Artículo 117: La evaluación de ingreso se hará en el período de prueba para determinar si la persona ingresa a la carrera aduanera o para desvincularla del servicio público aduanero.

Artículo 118: En los casos de los servidores públicos aduaneros adscritos a la Carrera Aduanera que muestren evaluaciones de rendimiento no satisfactorias, se establece el siguiente procedimiento:

- a) Cuando un servidor público aduanero adscrito a la Carrera resulte con notas en su evaluación individual, menores al 70%, entrará -previa notificación y en forma automática-, en el Proceso de Recuperación del Empleado, en adelante denominado Sistema PRE, en el cual, durante un lapso de tres meses, el servidor público aduanero recibirá un acompañamiento formal, a fin de que recupere el nivel de sus competencias, mientras que en forma paralela se evalúan factores de su contexto laboral que puedan estar incidiendo en los resultados de su insatisfactorio rendimiento o desempeño.
- b) Igualmente entrará en PRE, aquel servidor público aduanero que, aunque tenga una nota mayor al mínimo establecido en el artículo anterior, presente conductas que a criterio de su evaluador, afecten al equipo de trabajo, la convivencia grupal u otros factores y por tanto, los resultados de la gestión.
- c) Se establece un máximo de tres PRE para cada servidor público aduanero durante su historial laboral; sin embargo, es posible brindar al personal el beneficio de nuevos



PRE, siempre y cuando, a juicio del Órgano Administrador, concurren causas muy calificadas y debidamente certificadas de salud, problemas familiares ó duelos que se consideren influyentes directos en el bajo rendimiento del empleado.

- d) Durante el PRE, al servidor público aduanero adscrito a la Carrera se le suspenderán los beneficios relacionados con incrementos salariales, bonos, becas o cualquier otro que amerite una erogación de efectivo, quedando además inhabilitado para concursar en promociones.
- e) Una vez finalizado el PRE, y tomando en cuenta las variables de competencias, contexto e intencionalidad, se determinará la permanencia del servidor público aduanero en la Autoridad Nacional de Aduanas, o en su defecto, el cese. En caso de permanencia, se le reinstalarán los beneficios mencionados en el artículo anterior, sin ningún efecto retroactivo.
- f) El empleado que no se recupere una vez finalizado el proceso del PRE, será desvinculado de la carrera aduanera y por ende se procederá al término de la relación laboral, quedando inhabilitado para volver a ingresar como servidor público aduanero, en razón de haber sido calificado como no idóneo.

#### CAPITULO XI DE LA CAPACITACION DEL PERSONAL DEL SERVICIO ADUANERO

Artículo 119: El Sistema de Recursos Humanos debe proveer a los funcionarios el adecuado entrenamiento profesional durante toda su carrera, que además de incluir materias de ética, debe contener temáticas operativas, de procedimientos, administrativas, aduaneras, técnicas y tecnológicas, profesionales o ejecutivas, según las funciones y escalas del Escalafón de la Autoridad Nacional de Aduanas.

Artículo 120: Los estudios de educación básica, media y superior conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación ni responsabilidad de la Institución.

Artículo 121: Los servidores públicos aduaneros que sean seleccionados para cursos o programas de capacitación, tendrán la obligación de dar un rendimiento académico de excelencia y obtener el título o certificado previsto para la capacitación, y además cumplir con los requerimientos de asistencia y puntualidad, así como de replicar los conocimientos adquiridos cuando así le sea solicitado por la administración.

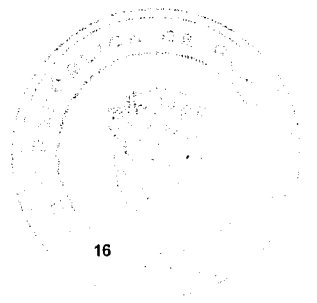
Artículo 122: La Institución mantendrá un registro de asistencia, participación y aprovechamiento de las personas que seleccionadas para recibir las acciones formativas, evaluándose el impacto de las acciones de capacitación.

Artículo 123: Los servidores públicos aduaneros que reciban capacitación o programas de capacitación deben continuar desempeñándose en el servicio aduanero, por lo menos el doble del tiempo que duró la capacitación. Quienes incumplan esta medida deberán reintegrar a la Institución el gasto directo e indirecto incurrido con motivo de la capacitación. Mientras la persona no efectúe el reembolso, quedará inhabilitada para reingresar a la administración aduanera si es que tuviera tal opción, ni a la administración pública, lo que deberá informarse a la Contraloría General de la República.

Artículo 124: Una vez que el servidor público aduanero haya tomado posesión del cargo, será sometido a un proceso obligatorio de inducción, con el objeto de integrarlo, ambientarlo, orientarlo y situarlo, en el menor tiempo posible, dentro del sector público y más concretamente dentro del servicio público aduanero. Además debe ser informado de sus deberes, derechos, prohibiciones y de las generalidades de su cargo y normas relativas al régimen de carrera aduanera, con especial énfasis en que estabilidad laboral depende de su idoneidad, rendimiento y conducta ética-moral.

Artículo 125: Corresponde al Coordinador superior inmediato del nuevo funcionario, o del funcionario ascendido, proveerle por escrito las instrucciones específicas del puesto de trabajo y darle el debido seguimiento en el cumplimiento de las mismas.

Artículo 126: El Plan Estratégico de Capacitación y Desarrollo de la Autoridad, derivado del Plan Estratégico Institucional, deberá contemplar los siguientes enfoques del



aprendizaje, según las diversas Escalas que conforman el Escalafón:

- a) Escala de Apoyo: aprendizaje de tareas y perfeccionamiento y actualización en la misma posición.
- b) Escala Administrativa: aprendizaje de tareas y perfeccionamiento y actualización en la misma posición.
- c) Aprendizaje sistemático: orientado a los cargos contemplados en las Escalas Técnica, Profesional y Ejecutiva.
- d) Aprendizaje cultural: aplicable a las Escalas Profesional y Ejecutiva.
- e) Aprendizaje del liderazgo: aplicable a la Escala Ejecutiva y a los Profesionales con competencias para ascender en la escala vertical.
- f) Aprendizaje de equipo: aplicable a todas las Escalas.
- g) Aprendizaje estratégico: aplicable a las Escalas Ejecutiva y Directiva.
- h) Aprendizaje empresarial: aplicable a las Escalas Ejecutiva y Directiva.
- i) Aprendizaje reflexivo: aplicable a las Escalas Profesional, Ejecutiva y Directiva.
- j) Aprendizaje de transformación: aplicable a las escalas Ejecutiva y Directiva.
- k) Aplicable a todas las escalas: las acciones formativas, tecnológicas, culturales y de actualización.

Artículo 127: La capacitación tendrá dos direcciones modulares, a saber:

- a) Módulos Horizontales orientados a que el personal pueda fortalecer sus conocimientos en la misma clase de puesto y para acumular méritos en el sistema horizontal de reconocimientos a la excelencia de las personas, en la denominada malla curricular.
- b) Módulos Verticales son los aplicables a la escala vertical o de ascensos o promociones, a fin de ir desarrollando competencias mayores para ascender en un futuro por la vía del concurso, hacia posiciones de mayor responsabilidad.

Artículo 128: Se conceptualizan además como capacitación, las pasantías, cursos, seminarios, conferencias, talleres, congresos y otras acciones formativas, dentro o fuera del país.

Artículo 129: La capacitación debe estimular el descubrimiento, desarrollo, fortalecimiento y actualización de competencias del personal.

Artículo 130: La capacitación no podrá discriminar a ningún servidor público aduanero de ser beneficiario de los programas de capacitación.

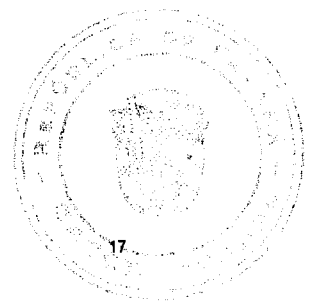
Artículo 131: La capacitación se efectuará a través de profesionales y/o firmas especializadas en las diversas temáticas estratégicas, tácticas u operacionales de la Autoridad, sin menoscabo de que ésta pueda desarrollar programas de formación con su propio personal especializado, sobre todo en la materia aduanera.

Además podrán celebrarse convenios con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales destinados a brindar programas de capacitación. Los convenios con organismos internacionales se celebrarán cuando no resulten onerosos para el Estado, o en el caso de que siendo onerosos, no se pueda prestar el servicio en el país en condiciones similares.

Artículo 132: El Plan Estratégico de Capacitación y Desarrollo de la Autoridad se actualizará periódicamente, no sólo en cuanto a programas y contenidos, sino en cuanto a metodologías, sobre todo considerando el rol estratégico del sistema aduanero como facilitador del comercio global y en materia de seguridad nacional.

## CAPITULO XII DEL BIENESTAR DEL PERSONAL DEL SERVICIO ADUANERO

Artículo 133: Los servidores públicos aduanero gozarán del beneficio de estudios de trabajo social cuando concurren circunstancias de índole familiar; de psicología clínica cuando así sea requerido por voluntad propia o por iniciativa de la Institución, así como de programas de motivación tendientes a incentivar la productividad, calidad, honestidad, eficiencia y mejorar su desarrollo integral que comprende los aspectos morales, sociales, culturales y su espíritu de trabajo, tanto desde la perspectiva individual como grupal, y en general a tener una existencia más feliz en el ambiente psico-socio laboral.



Artículo 134: Todo incentivo que llegue a establecerse en el futuro ya sea económico, moral o sociocultural debe estar basado estrictamente en rendimiento del servidor público aduanero, en su idoneidad y en su conducta ética-moral.

### CAPITULO XIII SOBRE LA CONDUCTA ETICA Y NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 135: Los servidores públicos aduaneros deben ser personas éticas incorruptibles y de un accionar moral a toda prueba, dignos, probos en el servicio, idóneos, competentes, leales, honestos, y mostrar conductas compatibles con otros valores como la integridad, compromiso, transparencia, responsabilidad, trabajo en equipo, confidencialidad.

Artículo 136: Para todos los efectos de este Capítulo, será aplicable en forma supletoria el Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central.

Artículo 137: Dentro de los procesos de selección y ascenso incluidos en el presente Reglamento, los servidores públicos aduaneros no podrán recurrir –ni directa ni indirectamente– a gestionar intromisiones internas o externas para su designación, ascenso, rotaciones, becas de estudio, concesión de permisos, horarios o licencias o cualquier otro aspecto relacionado con la gestión de recursos humanos, lo que se considerará como una falta de ética y conducta impropia sancionable.

Artículo 138: Conforme lo establece la Organización Mundial de Aduanas (OMA) en su “Marco Normativo para Asegurar y Facilitar el Comercio Global”, de junio del 2005 en su Norma 10 referida a la Integridad de los servidores públicos aduaneros, “las Administraciones de Aduanas y los demás organismos competentes deberán procurar desarrollar programas para prevenir la venalidad de los funcionarios y para identificar y combatir los comportamientos deshonestos”.

Artículo 139: Se establece la política de cero tolerancia en cuanto a la conducta ética-moral de los servidores públicos aduaneros, entendiéndose por cero tolerancia la no permisibilidad absoluta de conductas o acciones que no sean coherentes con los valores morales o éticos, en cuyos casos deberá procederse con la mayor rigurosidad posible.

### CAPITULO XIV DEL REGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL DEL SERVICIO ADUANERO

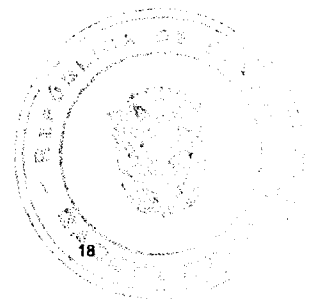
Artículo 140: Sin perjuicio de la responsabilidad penal y/o civil proveniente del hecho cometido, el servidor de Carrera Aduanera estará sujeto al presente régimen disciplinario y al Reglamento Interno de la Autoridad Nacional de Aduanas. La violación de las normas de carácter disciplinario acarreará la aplicación de las sanciones correspondientes de modo progresivo, siempre y cuando la gravedad de la falta lo permita.

Artículo 141: Las amonestaciones y las suspensiones deberán ser aplicadas de inmediato por el superior inmediato del servidor público aduanero y admiten el recurso de reconsideración; la destitución será aplicada por el Director o Directora General de La Autoridad y también admitirá el recurso de reconsideración.

Artículo 142: Las faltas prescriben a los (60) sesenta días hábiles de entrar el superior jerárquico inmediato del servidor público aduanero en conocimiento de la comisión de los actos señalados como causales de destitución y en (30) días hábiles después en el caso de otras conductas. Las sanciones deben ser ejecutadas a más tardar (3) meses después del fallo final que las impone o confirma.

Artículo 143: Los servidores públicos aduaneros sometidos a investigación judicial o administrativa pueden ser objeto de separación de sus cargos, sin derecho a sueldo, en virtud de mandamiento de autoridad judicial competente, o de La Autoridad Nacional de Aduanas, en caso de procesos disciplinarios.





Artículo 144: Con el fin de asegurar la armonía y seguridad del ambiente laboral, cuando se considere necesario se podrá separar provisionalmente sin goce de salario al servidor público aduanero durante el período de la investigación. Cuando la investigación realizada demuestre que no existen causales de destitución, el servidor público aduanero deberá ser reincorporado a su cargo y recibirá las remuneraciones dejadas de percibir durante la separación y deberá ocupar el mismo cargo salvo que éste acepte otro análogo.

Artículo 145: Toda sanción debe quedar consignada en el expediente personal –documental y digital- del servidor público aduanero. En el caso de amonestaciones verbales o llamadas de atención, se consignará un documento de respaldo ó ayuda memoria de que la sanción ocurrió e igualmente quedará archivada en el expediente personal.

Artículo 146: Ningún puesto público de carrera aduanera cuyo titular fue separado del cargo, podrá ser ocupado en forma permanente, hasta tanto se resuelvan en forma definitiva los recursos legales que se impongan o el caso haya quedado resuelto en firme.

Artículo 147: La acción disciplinaria es pública y puede ejercerla cualquier persona, mediante queja o denuncia, y una vez recibida por la Junta de Evaluación y Ética, ésta solicitará a La Autoridad que inicie las averiguaciones preliminares para determinar su procedencia o improcedencia. También podrá iniciarse de oficio o por denuncia ante la Oficina de Responsabilidad Profesional de La Autoridad. De existir méritos sobre la infracción ética a que se refiere la acción, se instaurará un proceso disciplinario basado en los principios de imparcialidad, contradicción, oportunidad, asegurando que el investigado tenga todas las garantías y apertura en materia de descargos y pruebas, teniendo presente -entre otros- los principios de legalidad de la actuación de los funcionarios, la probidad, la transparencia, integridad y la preservación de la imagen del sistema aduanero nacional.

Artículo 148: La Junta de Evaluación y Ética recomendará a los superiores inmediatos las sanciones que correspondan en contra de los servidores públicos aduaneros por conflictos de intereses o infracciones a la ética, con base en la gravedad de la falta sometida a valoración, pudiéndose imponer las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión. Durante la suspensión el funcionario no percibirá salario. La suspensión de funciones podrá imponerse hasta un máximo de tres veces en la trayectoria laboral del servidor.

La sanción de Destitución será comunicada al superior inmediato, pero será aplicada por el Director o Directora General de La Autoridad.

Artículo 149: Dependiendo de las sanciones que haya sido objeto un empleado o de la gravedad de la falta o ante reincidencia contumaz o faltas a la ética, podrá ser desvinculado de la Autoridad Nacional de Aduanas y por ende de la Carrera Aduanera, ya que ésta es un régimen de méritos, de idoneidad, rendimiento y de comportamiento ético-moral.

Artículo 150: Cuando el servidor público aduanero sea destituido por faltas éticas o disciplinarias, quedará inhabilitado de reingresar al servicio público aduanero.

Artículo 151: Por no pertenecer a la Carrera Aduanera, y conforme lo establece el Decreto Ley N° 1 del 13 de febrero del 2008, las faltas éticas del Director General de la Autoridad, del Subdirector General Técnico y del Subdirector General de Logística, estarán sujetos al cumplimiento del Decreto Ejecutivo 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del gobierno central.

Artículo 152: Contra las resoluciones del régimen de Carrera Aduanera, con excepción las relacionadas con procesos disciplinarios, cabrán los recursos de reconsideración ante la Oficina de Recursos Humanos de La Autoridad y de apelación ante el Director o la Directora General de Aduanas.

Artículo 153: Cuando los servidores públicos aduaneros se vean involucrados en contrabandos o defraudaciones, se aplicará la Ley N° 30 del 8 de noviembre de 1984.

## CAPITULO XV DEL TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL

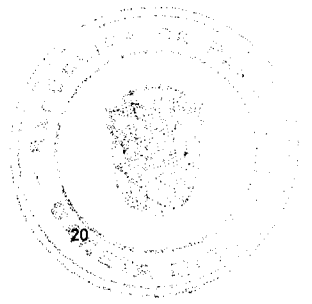
**Artículo 154:** El servidor público aduanero quedará retirado de la administración aduanera en los siguientes casos:

- a) Renuncia escrita debidamente aceptada. Los servidores públicos aduaneros adscritos a la Carrera deberán presentar su renuncia con, por lo menos, quince días de anticipación. En caso de incumplimiento de este plazo, se le descontará de su liquidación el equivalente a una semana de trabajo.
- b) Reducción de fuerza. En este caso, el Director General de la Autoridad de Aduanas elevará a la Comisión de Presupuesto de la Asamblea Nacional su petición a efecto de contar con su opinión favorable, en cuyo caso se decretará un programa de reducción de fuerza que garantice la consecución de los siguientes objetivos:
  - i. Definir las categorías y qué puestos van a ser afectados.
  - ii. Fijar el orden de la reducción de fuerza.
  - iii. Determinar cuáles servidores públicos aduaneros afectados pueden ser trasladados a otros puestos.
  - iv. Agotar todas las vías posibles para ayudar a los servidores públicos afectados a encontrar otros empleos.
  - v. Notificar a los servidores públicos aduaneros afectados, por lo menos con treinta (30) días antes de la separación del cargo.
  - vi. Eliminar las respectivas posiciones y partidas presupuestarias de los servidores públicos aduaneros afectados.
  - vii. La prioridad de reducción de fuerza de trabajo se establece en el siguiente orden: los que tengan menos antigüedad en el servicio, los de menor puntuación dentro de las respectivas evaluaciones de rendimiento, antigüedad en el servicio y antecedentes, servidores públicos aduaneros solteros sin dependientes.
  - viii. No procede reducción de fuerza de trabajo en el caso de servidoras públicas aduaneras en estado de gravidez o con fuero de maternidad, los directivos de asociaciones de servidores públicos aduaneros legalmente reconocidas, los servidores públicos aduaneros discapacitados.
  - ix. Cuando se produzca el retiro de los servidores, podrán incorporar sus datos al registro de reingreso a la carrera aduanera en el orden de la fecha de su separación, a fin de que pueda -vía concurso- optar a una posición en la Autoridad Nacional de Aduanas.
  - x. La indemnización por el retiro de la Carrera Aduanera, como parte de un programa de reducción de fuerza, será de un monto no menor del equivalente a cuatro (4) meses ni mayor de diez y ocho (18) meses de salario, en atención a la antigüedad del servidor público aduanero.
- c) Invalidez o jubilación, de conformidad con la ley.
- d) Destitución.

## CAPITULO XVI DE LA DESTITUCION DEL PERSONAL DEL SERVICIO ADUANERO

**Artículo 155:** Procede la destitución cuando se ha hecho uso progresivo de las sanciones establecidas en el régimen disciplinario o de los recursos de orientación, capacitación o del Programa de Recuperación del Empleado (PRE), o en atención a la gravedad de la falta en cuyo caso no se aplicará el uso progresivo de sanciones. También procede la destitución de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, a criterio de la Autoridad Nacional de Aduanas y sin ninguno de los procedimientos antes mencionados.

**Artículo 156:** Siempre que ocurran hechos que puedan producir la destitución directa del servidor público aduanero, se le formularán cargos por escrito. Es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos realizar una investigación sumaria que no durará más de (15) días hábiles, en la que se le dará al servidor público aduanero la oportunidad de defensa y se le permitirá estar acompañado por un abogado de su libre elección. Concluida la investigación, el informe será enviado al Director General de la Autoridad de Aduanas para que resuelva dentro de un plazo de hasta (30) treinta días. El documento que señale o certifique la destitución debe incluir la causal de hecho y de derecho por la cual se ha procedido a la destitución y los recursos legales que le asisten al servidor público



destituido. El incumplimiento del procedimiento de destitución originará la nulidad de lo actuado.

Artículo 157: Contra la destitución cabrá el Recurso de Reconsideración ante el Director o la Directora General de Aduanas, y con la Resolución que da respuesta a dicho Recurso se agotará la vía gubernativa.

Artículo 158: Son causales de destitución directa:

- a) La exacción, cobro o descuento de cuotas o contribuciones para fines políticos a los servidores públicos aduaneros aún a pretexto de que son voluntarias.
- b) Exigir la afiliación o renuncia a un determinado partido para obtener favores o influencias en determinados aspectos de los recursos humanos.
- c) Todo tipo de actividad proselitista o de propaganda política, tales como la fijación, colocación o distribución de anuncios o afiches a favor de candidatos a puestos de elección popular o partidos políticos, en las oficinas, dependencias y edificios públicos, así como el uso de emblemas, símbolos distintivos o imágenes de candidatos o partidarios dentro de los edificios públicos.
- d) Ordenar al personal servidor público aduanero la asistencia a actos políticos de cualquier naturaleza, utilizar con este fin vehículos o cualesquiera recursos del Estado, o impedir la asistencia a los servidores públicos aduaneros a este tipo de actos fuera de horas laborales.
- e) Favorecer, impedir o influir, en cualquier forma, en la afiliación o desafiliación de las asociaciones de servidores públicos aduaneros.
- f) Alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones del cargo.
- g) Recibir pago o favores particulares como contribuciones o recompensas por la ejecución de acciones inherentes a su cargo.
- h) Dar trato privilegiado a los trámites de personas naturales o jurídicas de familiares que pretendan celebrar contratos con la Nación, o que soliciten o exploten concesiones administrativas o que sean proveedores o contratistas de las mismas.
- i) Incurrir en nepotismo.
- j) Incurrir en acoso sexual.
- k) Apropiarse ilegítimamente de materiales, equipos o valores propiedad del Estado.
- l) No guardar rigurosa reserva de la información o documentación que conozca por razón del desempeño de sus funciones, y que no esté destinada al conocimiento general.
- m) No asistir o no mantenerse en el puesto de trabajo prestando el servicio en jornada extraordinaria hasta que llegue su reemplazo o concluya la gestión bajo su responsabilidad, salvo instrucción superior en contrario y de acuerdo a los requisitos del cargo.
- n) Realizar o participar en huelgas prohibidas o declaradas ilegales, o incumplir con el requisito de servicios mínimos en las huelgas legales.
- o) Desobedecer fallos judiciales, los laudos arbitrales y las decisiones administrativas provenientes de las autoridades competentes respectivas.
- p) Obtener un puntaje no satisfactorio en la evaluación del rendimiento en dos (2) ocasiones ordinarias consecutivas o tres (3) alternas en los últimos dos años, o bien no haberse recuperado una vez que fue sometido al Programa de Recuperación de Empleado (PRE).
- q) La participación dolosa o culposa de un servidor público aduanero en un ilícito aduanero de contrabando o defraudación.
- r) Consumir drogas ilícitas o de abuso potencial.
- s) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin previa autorización de su superior inmediato. Se considerará abandono del puesto la ausencia injustificada que se extienda a cinco (5) o más días hábiles consecutivos.
- t) Atentar de hecho contra la dignidad de los superiores, personal, usuarios de los servicios, servidor público aduaneros o compañeros o causar daños dolosos a bienes, muebles, instalaciones, equipos o sistemas de información.

## CAPITULO XVII

### DE LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DE CARRERA ADUANERA

Artículo 159: Los servidores aduaneros de carrera podrán acogerse a licencias con sueldo

sin ninguna afectación. Se establecen como licencias con sueldo las que provengan de estudios, capacitación, representación de la Institución, del Estado o el país, representación de asociaciones de servidores públicos legalmente constituidas y con personería jurídica vigente.

Artículo 160: Las licencias sin sueldo establecidas para: asumir cargos de elección popular, salvo disposición legal en contrario; asumir un cargo de libre nombramiento y remoción; estudiar; asuntos personales o bien separarse voluntariamente de su cargo para atender demandas judiciales contra su persona, provocarán una suspensión de los beneficios de la carrera aduanera.

Artículo 161: En cuanto a licencias especiales, son las remuneradas por el sistema de seguridad social causadas por:

- a) Gravedez.
- b) Enfermedad que produzca incapacidad superior a quince días.
- c) Riesgos profesionales.

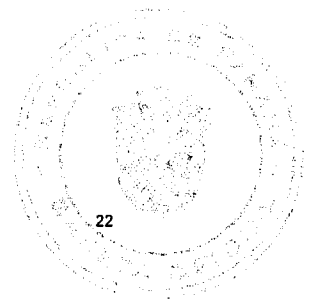
En este caso seguirán recibiendo los beneficios de la carrera aduanera.

## CAPITULO XVIII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

Artículo Transitorio 1: Los funcionarios que a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento de la Carrera del Servicio Aduanero, cumplan con los requisitos académicos establecidos en el Manual de Clasificación de Cargos, pasarán a formar parte de la Carrera Aduanera. En caso de que gocen de los beneficios de la Carrera Administrativa, podrán elegir a cuál de ellas acogerse.

Artículo Transitorio 2: Los funcionarios que a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento de la Carrera del Servicio Aduanero, no cumplan con los requisitos académicos establecidos en el Manual de Clasificación de Cargos, se establece el siguiente mecanismo transitorio:

- a. Para el personal que presenta déficit académico con respecto al cargo que ocupan, ubicados en las Escalas de Apoyo, Administrativa y Técnica, la Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con las jefaturas inmediatas de cada uno de ellos, le realizarán una evaluación del desempeño de su trayectoria laboral, y si ésta muestra resultados satisfactorios, se tendrá por acreditada su destreza para desempeñar el cargo y por ende, quedan incorporados a la carrera aduanera, excepto los que estén en carrera administrativa que tienen la opción de escoger entre una u otra.
- b. Para el personal que presenta déficit académico con respecto al cargo que ocupan ubicados en las Escalas Profesional y Ejecutiva, deberán recibir y aprobar los módulos de capacitación que a tal efecto se diseñen, dependiendo de cada especialidad, los que deben incluir además, la materia de ética.
- c. Aquellos funcionarios que dominen las temáticas contenidas en los módulos de capacitación como producto de experiencia laboral o estudios complementarios realizados, podrán optar por el mecanismo del examen por suficiencia.
- d. Para el diseño temático y sus contenidos, así como para coordinar la designación del cuerpo de instructores que tendrá a cargo la capacitación, la Dirección General designará un Tribunal Examinador y Calificador de las pruebas aplicadas, ya sea de los cursos impartidos o de las pruebas de suficiencia, el que deberá emitir resoluciones en cada caso del resultado de las pruebas aplicadas, de tal manera que quienes los aprueben se tendrán como acreditados para desempeñar el cargo y por ende, quedarán incorporados a la carrera aduanera, excepto los que estén en carrera administrativa que tienen la opción de escoger entre una u otra.
- e. Se establecen los siguientes lineamientos para la capacitación aplicables a las Escalas Profesional y Ejecutiva:
  - e.1. Los cursos deben ser intensivos y específicos, de alta exigencia y de asistencia obligada del 100% por impartirse en horas laborales.
  - e.2. En materia aduanera deben concentrarse en los siguientes temas: Nomenclatura, Valor, Origen, Procedimientos, Lavado de Dinero, Propiedad Intelectual, Legislación Aduanera.
  - e.3. El Tribunal establecerá las ponderaciones de los diversos ejes temáticos.



e.4.Las pruebas se tendrán como ganadas con un mínimo de 85%, lo que quedará constando en un Diploma que a tal efecto otorgue la Autoridad Nacional de Aduanas.

e.5.Contra las resoluciones del Tribunal Examinador cabrán recursos ante la Autoridad Nacional de Aduanas.

f. El Tribunal Examinador tendrá un plazo máximo de (6) meses para finiquitar las anteriores disposiciones.

Artículo Transitorio 3: Aquellos funcionarios que a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento tengan procesos disciplinarios pendientes de resolución que se originaron con la Ley de Carrera Administrativa, no podrán acogerse al Reglamento de la Carrera Aduanera hasta que su situación se resuelva en última instancia, y su caso continuará bajo la jurisdicción de la Dirección de Carrera Administrativa si no estuviere en la vía judicial.

Cuando la investigación realizada demuestre mediante resolución judicial de sobreseimiento definitivo o administrativa que no existen causales de separación o destitución, La Autoridad como medida de resarcimiento procederá con aquellos funcionarios que están en proceso de reintegro o hayan sido reintegrados como servidores públicos, al reconocimiento de los pagos de los salarios dejados de percibir desde su separación o desde su destitución y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro.

#### COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Panamá, a los 25 días del mes de junio de 2009.

MARTÍN TORRIJOS ESPINO  
Presidente de la República

HÉCTOR E. ALEXANDER H.  
Ministro de Economía y Finanzas