Asamblea Nacional

Secretaría General

TRÁMITE LEGISLATIVO
2009

ANTEPROYECTO DE LEY:

PROYECTO DE LEY: **023**

LEY:

GACETA OFICIAL:

TÍTULO: **QUE REGULA LA CARRERA JUDICIAL.**

FECHA DE PRESENTACIÓN: **6 DE AGOSTO DE 2009.**

PROPONENTE: **PRESIDENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**

COMISIÓN: **GOBIERNO, JUSTICIA Y ASUNTOS CONSTITUCIONALES.**

República de Panamá
Órgano Judicial
Corte Suprema de Justicia
Presidencia

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 6/8/09
Hora 12:05 p.
A Debate
A Votación
Aprobada
Rechazada
Abstención

Panamá, 6 de agosto de 2009

Honorable Diputado
José Luis Varela Rodríguez
Presidente de la Asamblea Nacional
República de Panamá
E. S. D

Señor Presidente:

En ejercicio de la iniciativa legislativa que consagra el artículo 165, numeral 1, literal c, de la Constitución Política, por su elevado conducto, presento a la consideración de la Honorable Asamblea Nacional, el Proyecto de Ley, **QUE REGULA LA CARRERA JUDICIAL**; debidamente autorizado por la Sala Cuarta, de Negocios Generales, el cual se merece la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Órgano Judicial, suministra el servicio público de administración de justicia, de trascendencia incuestionable en la solución de los conflictos que se escenifican en nuestra sociedad. Sin embargo, se ha enfatizado en los resultados generados por esta actividad, puesto que no satisfacen las expectativas ciudadanas, que concitan fallas sustanciales.

En la exploración de las causas, se observa que los incesantes cambios que se viven en el ámbito mundial, provocan un desmesurado crecimiento de los litigios, mientras que algunos tribunales trabajan hasta más allá de su capacidad y simultáneamente, la labor general que llevan a cabo los jueces y juezas se percibe como demorada y de baja calidad.

Casi una década, la administración de justicia ha sido auditada por consultores y expertos nacionales e internacionales, descubriendo que la Carrera Judicial vigente carece de rigor científico, en particular porque el reclutamiento es meramente reactivo a las vacantes de trabajo, el proceso de selección

impregnado de subjetividad y hasta desigualdad, de pruebas y entrevistas que luego no se valoran, transcurriendo hasta 780 días desde la declaratoria de vacante hasta el sistema recursivo, acentuándose las deficiencias ante la falta de automatización en línea de los procesos de recursos humanos.

La Carrera Judicial se instituye en la Constitución Política de la República de Panamá, conforme al sistema de méritos, cuya estructura y organización deben ser reguladas por Ley, así como los principios para nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones y cesantías; bajo la exigencia de un desempeño personal de las funciones con dedicación del máximo de las capacidades, a cambio de una remuneración justa.

El 10 de marzo de 2005, conscientes de la necesidad de reestructurar y modernizar el sistema judicial, comprometidos con su transparencia e independencia se firma el Pacto de Estado por la Justicia, con la consulta popular y participación ciudadana para atender los reclamos de la población en la procuración y administración de justicia, reconociendo la urgencia de orientar esfuerzos y recursos para lograr la Reforma Judicial Integral, que incluye la expedición de una Ley de Carrera para la selección de personal idóneo y honesto.

Desde entonces, se ha venido consolidando este documento, que consigna una concepción actualizada y vigente de lo que constituye el capital humano para una organización efectiva. Es el producto de una revisión exhaustiva del marco jurídico y estructura administrativa, que reformula las normas vigentes, al descubrir que el método de selección actual atrae candidatos que cumplen requisitos legales, pero cuya labor no ha implicado la reducción significativa y eliminación de la mora judicial, ni ha merecido la confianza de la sociedad en el sistema de justicia. Más aun, nuestra gestión de recursos humanos además de adolecer de las fallas endilgadas, no constituye un motivador racional ni siquiera para los propios servidores judiciales, al no albergar expectativas para su desarrollo ni oportunidades de crecimiento, formación y bienestar.

Las repercusiones de esta falencia son ostensibles al analizar el impresionante índice de rotación laboral no deseada que experimenta el Órgano Judicial, pues cientos de profesionales desertan al ver limitadas sus aspiraciones de crecimiento en los tribunales.

En los servicios, sector terciario de la economía, la motivación de los empleados es condicionante de la calidad que perciben los usuarios o clientes, razón adicional para considerar a las personas como el principal activo de las organizaciones, cuyos conocimientos y compromiso, son un factor diferencial para alcanzar el éxito en esta era de la globalización.

El Derecho del siglo XXI, ha creado instancias para el conocimiento de procesos públicos y privados, donde se juzgan y deciden procesos relacionados con asuntos privados, delitos graves y violaciones a los derechos humanos, que han venido desplazando el monopolio de la administración de justicia por parte del Estado y las personas en su afán por conseguir decisiones rápidas han optado por acudir

incluso a centros privados, pagando directamente por el servicio recibido a instituciones o personas dedicadas a esta actividad. En estos lugares, se paga un precio poco modesto y se logra una justicia rápida. En la mayoría de los nuevos contratos mercantiles y privados de elevado monto económico, se establecen cláusulas compromisorias para tales efectos.

La duda de los inversionistas sobre la seguridad jurídica de los sistemas judiciales oficiales, es la justificación para acudir a tribunales de justicia distintos y, peor aún, para alejar la inversión de los países que adolecen de sistemas de administración de justicia eficientes.

El contexto donde se consolida y nutre nuestro sistema se integra por organizaciones que han tenido que reformar sus métodos de selección tradicionales de buscar a la persona adecuada para el puesto, articulando las competencias disponibles en la gente que contratan para el logro de sus metas organizacionales, en un contexto de constante evolución.

La Tecnología y nuevas tendencias sociales han modificado la plataforma para la labor de las organizaciones, las capacidades directivas, las profesiones y el marco de trabajo. Las tareas mecánicas y triviales, se han automatizado. Esto demanda profesionales altamente capacitados y sistemas de gestión mucho más refinados, para captar profesionales con las competencias necesarias y afán por el logro, para lo cual hay que implementar un reclutamiento dirigido.

El Proyecto de Ley de Carrera Judicial que se somete a la consideración de la Asamblea Nacional, genera mecanismos que contribuyen a la prestación del servicio de administración de justicia, en condiciones de oportunidad y calidad, mediante la atracción, selección y retención del capital humano mejor calificado, con el uso de herramientas de selección modernas y objetivas, revisadas y validadas en América Latina y Panamá, destacando la importancia de la evaluación periódica del desempeño, de cuyos resultados dependerá la estabilidad en el cargo, lo cual se traduce en la designación de magistrados y jueces independientes, como consecuencia de la demostración de sus competencias, complementadas con una formación especializada y fortalecida a través del desarrollo de las idoneidades requeridas para el desempeño del cargo.

Se escinde la Carrera Administrativa Judicial de la Carrera Judicial, la cual será desarrollada de forma particular, al concebirse como la estructura que apoya y facilita el desarrollo de la función esencial de este Órgano del Estado panameño, sin que debido a ello puedan confundirse y desarrollarse bajo un mismo parámetro.

Los Principios Rectores de la Carrera Judicial, se consignan de forma clara para acentuar que el nuevo sistema aspira erradicar las prácticas subjetivas y desiguales de participación y puntuación censuradas por su discrecionalidad, a no decir arbitrariedades y confusión, generadas en la calificación de concursos mixtos e internos, promulgando la transparencia, publicidad, igualdad, formación

obligatoria, exigencia de acatamiento ético y reconocimiento a la excelencia, como principios básicos del nuevo sistema.

Para lograr sus propósitos, esta Ley establece una estructura organizativa cuya máxima autoridad es el Consejo de Administración de Carrera Judicial, integrado por cuatro magistrados de la Corte Suprema de Justicia; tres miembros permanentes que serán un magistrado, un juez y un defensor público, elegidos entre sus iguales y un Secretario de Recursos Humanos, quienes deberán supervisar el funcionamiento de la Escuela Judicial, la programación de las auditorías judiciales y la evaluación del desempeño.

Esta Secretaría asiste al Consejo en el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales y coordina y supervisa la labor realizada a través de las direcciones de Estudios, Selección, Gestión Administrativa, Gestión del Desempeño y Bienestar del Servidor Judicial.

Se organiza la información de la Institución, las unidades de trabajo y los servicios judiciales a través de manuales y se desarrollan los procesos de ingreso y promoción o ascenso, con el propósito de conocer más que los antecedentes de los aspirantes, si poseen las competencias requeridas para el logro de los objetivos de la función judicial, reservando la condición de miembro de la Carrera Judicial, sólo a aquellos que ingresen a puestos mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas.

La fórmula prevista para el ingreso en la carrera judicial, se aplica ante la segunda vacante luego de la realización de los procesos de traslado o ascenso de un miembro del sistema, con lo que se da una participación a todos aquellos que reúnan los requisitos, generando oportunidades de crecimiento, condicionadas en todo caso, a la formación y la evaluación del desempeño, dentro del marco de la aplicación de los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

Se establecen los parámetros legales para la implementación de los sistemas de Evaluación del Desempeño, a cargo del Consejo de Administración de la Carrera Judicial para que sean planificados, supervisados y cumplimentados los términos y estándares de calidad; de Remuneración, basado en la formación y el desempeño satisfactorios; y de Disciplina Judicial, que organiza y gradúa las faltas, aumentando, de acuerdo a la gravedad de las mismas, las sanciones irrisorias anteriormente previstas. Finalmente, se consignan los Imperativos Éticos que orientan la función judicial y se redefinen las atribuciones del Consejo Judicial.

Magistrado Harley James Mitchell Dale
Presidente de la Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
PANAMÁ
PRESIDENCIA

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 6/8/09
Hora 12:05 p.
A Debate
A Votación
Aprobada Votos
Rechazada Votos
Abstención Votos

PROYECTO DE LEY ___
De___ de_____ de 2009

Que Regula la Carrera Judicial

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1. Sistema de Carrera Judicial. El Sistema de Carrera Judicial garantiza la selección de las personas mejor calificadas para el servicio judicial, sobre las bases objetivas de competencias organizacionales, específicas y técnicas para cada cargo.

Regulará el ingreso, traslado y ascenso de los aspirantes en las vacantes que se produzcan, mediante la superación de pruebas que demuestren su aptitud, de acuerdo a las funciones que les corresponda desarrollar y las habilidades y destrezas que deban exhibir en el desempeño, previa acreditación de sus antecedentes y méritos.

Igualmente desarrollará y optimizará la gestión del desempeño, los planes de carrera, sucesión y remuneración, el desarrollo del talento y el bienestar del servidor judicial.

La Corte Suprema de Justicia implementará los procesos que en esta Ley se establecen a través del Reglamento de Carrera Judicial.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. La Carrera Judicial se aplica a:

1. Los Magistrados y Jueces,
2. los Defensores Públicos,
3. el personal de apoyo judicial, y
4. el personal de letrados asignado a la Sala IV.

Artículo 3. Sistema de Carrera Administrativa Judicial. Créase la Carrera Administrativa Judicial que regulará el reclutamiento, selección, traslado, promoción, evaluación y desvinculación de todos los servidores administrativos judiciales, excepto aquellos que por la naturaleza de sus funciones, no forman parte de ninguna carrera pública, según lo prevé el artículo 307 de la Constitución Política.

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia, dictará el reglamento correspondiente, conforme a los preceptos constitucionales y la Ley General de Carrera Administrativa, adecuada a la estructura, funciones, deberes, derechos y prohibiciones, del personal administrativo judicial.

República de Panamá
Órgano Judicial
Corte Suprema de Justicia
Presidencia

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 6/8/09
Hora 12:05p
A Debate
A Votación
Aprobada Votos
Rechazada Votos
Abstención Votos

Panamá, 6 de agosto de 2009

Honorable Diputado
José Luis Varela Rodríguez
Presidente de la Asamblea Nacional
República de Panamá
E. S. D

Señor Presidente:

En ejercicio de la iniciativa legislativa que consagra el artículo 165, numeral 1, literal c, de la Constitución Política, por su elevado conducto, presento a la consideración de la Honorable Asamblea Nacional, el Proyecto de Ley, **QUE REGULA LA CARRERA JUDICIAL**; debidamente autorizado por la Sala Cuarta, de Negocios Generales, el cual se merece la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Órgano Judicial, suministra el servicio público de administración de justicia, de trascendencia incuestionable en la solución de los conflictos que se escenifican en nuestra sociedad. Sin embargo, se ha enfatizado en los resultados generados por esta actividad, puesto que no satisfacen las expectativas ciudadanas, que concitan fallas sustanciales.

En la exploración de las causas, se observa que los incesantes cambios que se viven en el ámbito mundial, provocan un desmesurado crecimiento de los litigios, mientras que algunos tribunales trabajan hasta más allá de su capacidad y simultáneamente, la labor general que llevan a cabo los jueces y juezas se percibe como demorada y de baja calidad.

Casi una década, la administración de justicia ha sido auditada por consultores y expertos nacionales e internacionales, descubriendo que la Carrera Judicial vigente carece de rigor científico, en particular porque el reclutamiento es meramente reactivo a las vacantes de trabajo, el proceso de selección

impregnado de subjetividad y hasta desigualdad, de pruebas y entrevistas que luego no se valoran, transcurriendo hasta 780 días desde la declaratoria de vacante hasta el sistema recursivo, acentuándose las deficiencias ante la falta de automatización en línea de los procesos de recursos humanos.

La Carrera Judicial se instituye en la Constitución Política de la República de Panamá, conforme al sistema de méritos, cuya estructura y organización deben ser reguladas por Ley, así como los principios para nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones y cesantías; bajo la exigencia de un desempeño personal de las funciones con dedicación del máximo de las capacidades, a cambio de una remuneración justa.

El 10 de marzo de 2005, conscientes de la necesidad de reestructurar y modernizar el sistema judicial, comprometidos con su transparencia e independencia se firma el Pacto de Estado por la Justicia, con la consulta popular y participación ciudadana para atender los reclamos de la población en la procuración y administración de justicia, reconociendo la urgencia de orientar esfuerzos y recursos para lograr la Reforma Judicial Integral, que incluye la expedición de una Ley de Carrera para la selección de personal idóneo y honesto.

Desde entonces, se ha venido consolidando este documento, que consigna una concepción actualizada y vigente de lo que constituye el capital humano para una organización efectiva. Es el producto de una revisión exhaustiva del marco jurídico y estructura administrativa, que reformula las normas vigentes, al descubrir que el método de selección actual atrae candidatos que cumplen requisitos legales, pero cuya labor no ha implicado la reducción significativa y eliminación de la mora judicial, ni ha merecido la confianza de la sociedad en el sistema de justicia. Más aun, nuestra gestión de recursos humanos además de adolecer de las fallas endilgadas, no constituye un motivador racional ni siquiera para los propios servidores judiciales, al no albergar expectativas para su desarrollo ni oportunidades de crecimiento, formación y bienestar.

Las repercusiones de esta falencia son ostensibles al analizar el impresionante índice de rotación laboral no deseada que experimenta el Órgano Judicial, pues cientos de profesionales desertan al ver limitadas sus aspiraciones de crecimiento en los tribunales.

En los servicios, sector terciario de la economía, la motivación de los empleados es condicionante de la calidad que perciben los usuarios o clientes, razón adicional para considerar a las personas como el principal activo de las organizaciones, cuyos conocimientos y compromiso, son un factor diferencial para alcanzar el éxito en esta era de la globalización.

El Derecho del siglo XXI, ha creado instancias para el conocimiento de procesos públicos y privados, donde se juzgan y deciden procesos relacionados con asuntos privados, delitos graves y violaciones a los derechos humanos, que han venido desplazando el monopolio de la administración de justicia por parte del Estado y las personas en su afán por conseguir decisiones rápidas han optado por acudir

incluso a centros privados, pagando directamente por el servicio recibido a instituciones o personas dedicadas a esta actividad. En estos lugares, se paga un precio poco modesto y se logra una justicia rápida. En la mayoría de los nuevos contratos mercantiles y privados de elevado monto económico, se establecen cláusulas compromisorias para tales efectos.

La duda de los inversionistas sobre la seguridad jurídica de los sistemas judiciales oficiales, es la justificación para acudir a tribunales de justicia distintos y, peor aún, para alejar la inversión de los países que adolecen de sistemas de administración de justicia eficientes.

El contexto donde se consolida y nutre nuestro sistema se integra por organizaciones que han tenido que reformar sus métodos de selección tradicionales de buscar a la persona adecuada para el puesto, articulando las competencias disponibles en la gente que contratan para el logro de sus metas organizacionales, en un contexto de constante evolución.

La Tecnología y nuevas tendencias sociales han modificado la plataforma para la labor de las organizaciones, las capacidades directivas, las profesiones y el marco de trabajo. Las tareas mecánicas y triviales, se han automatizado. Esto demanda profesionales altamente capacitados y sistemas de gestión mucho más refinados, para captar profesionales con las competencias necesarias y afán por el logro, para lo cual hay que implementar un reclutamiento dirigido.

El Proyecto de Ley de Carrera Judicial que se somete a la consideración de la Asamblea Nacional, genera mecanismos que contribuyen a la prestación del servicio de administración de justicia, en condiciones de oportunidad y calidad, mediante la atracción, selección y retención del capital humano mejor calificado, con el uso de herramientas de selección modernas y objetivas, revisadas y validadas en América Latina y Panamá, destacando la importancia de la evaluación periódica del desempeño, de cuyos resultados dependerá la estabilidad en el cargo, lo cual se traduce en la designación de magistrados y jueces independientes, como consecuencia de la demostración de sus competencias, complementadas con una formación especializada y fortalecida a través del desarrollo de las idoneidades requeridas para el desempeño del cargo.

Se escinde la Carrera Administrativa Judicial de la Carrera Judicial, la cual será desarrollada de forma particular, al concebirse como la estructura que apoya y facilita el desarrollo de la función esencial de este Órgano del Estado panameño, sin que debido a ello puedan confundirse y desarrollarse bajo un mismo parámetro.

Los Principios Rectores de la Carrera Judicial, se consignan de forma clara para acentuar que el nuevo sistema aspira erradicar las prácticas subjetivas y desiguales de participación y puntuación censuradas por su discrecionalidad, a no decir arbitrariedades y confusión, generadas en la calificación de concursos mixtos e internos, promulgando la transparencia, publicidad, igualdad, formación

obligatoria, exigencia de acatamiento ético y reconocimiento a la excelencia, como principios básicos del nuevo sistema.

Para lograr sus propósitos, esta Ley establece una estructura organizativa cuya máxima autoridad es el Consejo de Administración de Carrera Judicial, integrado por cuatro magistrados de la Corte Suprema de Justicia; tres miembros permanentes que serán un magistrado, un juez y un defensor público, elegidos entre sus iguales y un Secretario de Recursos Humanos, quienes deberán supervisar el funcionamiento de la Escuela Judicial, la programación de las auditorías judiciales y la evaluación del desempeño.

Esta Secretaría asiste al Consejo en el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales y coordina y supervisa la labor realizada a través de las direcciones de Estudios, Selección, Gestión Administrativa, Gestión del Desempeño y Bienestar del Servidor Judicial.

Se organiza la información de la Institución, las unidades de trabajo y los servicios judiciales a través de manuales y se desarrollan los procesos de ingreso y promoción o ascenso, con el propósito de conocer más que los antecedentes de los aspirantes, si poseen las competencias requeridas para el logro de los objetivos de la función judicial, reservando la condición de miembro de la Carrera Judicial, sólo a aquellos que ingresen a puestos mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas.

La fórmula prevista para el ingreso en la carrera judicial, se aplica ante la segunda vacante luego de la realización de los procesos de traslado o ascenso de un miembro del sistema, con lo que se da una participación a todos aquellos que reúnan los requisitos, generando oportunidades de crecimiento, condicionadas en todo caso, a la formación y la evaluación del desempeño, dentro del marco de la aplicación de los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

Se establecen los parámetros legales para la implementación de los sistemas de Evaluación del Desempeño, a cargo del Consejo de Administración de la Carrera Judicial para que sean planificados, supervisados y cumplimentados los términos y estándares de calidad; de Remuneración, basado en la formación y el desempeño satisfactorios; y de Disciplina Judicial, que organiza y gradúa las faltas, aumentando, de acuerdo a la gravedad de las mismas, las sanciones irrisorias anteriormente previstas. Finalmente, se consignan los Imperativos Éticos que orientan la función judicial y se redefinen las atribuciones del Consejo Judicial.

Magistrado Harley James Mitchell Dale
Presidente de la Corte Suprema de Justicia

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 6/8/09
Hora 12:05 p
A Debate
A Votación
Aprobada Votos
Rechazada Votos
Abstención Votos

PROYECTO DE LEY ___
De___ de_____ de 2009

Que Regula la Carrera Judicial

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1. Sistema de Carrera Judicial. El Sistema de Carrera Judicial garantiza la selección de las personas mejor calificadas para el servicio judicial, sobre las bases objetivas de competencias organizacionales, específicas y técnicas para cada cargo.

Regulará el ingreso, traslado y ascenso de los aspirantes en las vacantes que se produzcan, mediante la superación de pruebas que demuestren su aptitud, de acuerdo a las funciones que les corresponda desarrollar y las habilidades y destrezas que deban exhibir en el desempeño, previa acreditación de sus antecedentes y méritos.

Igualmente desarrollará y optimizará la gestión del desempeño, los planes de carrera, sucesión y remuneración, el desarrollo del talento y el bienestar del servidor judicial.

La Corte Suprema de Justicia implementará los procesos que en esta Ley se establecen a través del Reglamento de Carrera Judicial.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. La Carrera Judicial se aplica a:

1. Los Magistrados y Jueces,
2. los Defensores Públicos,
3. el personal de apoyo judicial, y
4. el personal de letrados asignado a la Sala IV.

Artículo 3. Sistema de Carrera Administrativa Judicial. Créase la Carrera Administrativa Judicial que regulará el reclutamiento, selección, traslado, promoción, evaluación y desvinculación de todos los servidores administrativos judiciales, excepto aquellos que por la naturaleza de sus funciones, no forman parte de ninguna carrera pública, según lo prevé el artículo 307 de la Constitución Política.

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia, dictará el reglamento correspondiente, conforme a los preceptos constitucionales y la Ley General de Carrera Administrativa, adecuada a la estructura, funciones, deberes, derechos y prohibiciones, del personal administrativo judicial.

Artículo 4. Principios. La Carrera Judicial se fundamenta en los principios consignados en los artículos 210, 211 y 300 de la Constitución Política y en los siguientes:

1. Transparencia en todos los procesos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño, de los servidores judiciales.
2. Publicidad de todos los procesos que genera el Sistema de Carrera Judicial.
3. Igualdad de oportunidades para todos los abogados autorizados para el ejercicio de su profesión, miembros del Órgano Judicial y candidatos a cargos judiciales que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
4. Formación obligatoria y actualización permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves para el éxito del Órgano Judicial.
5. Sujeción al sistema de evaluación del desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio de Administración de Justicia.

Capítulo II
Administración de la Carrera Judicial

Artículo 5. Responsables. Son responsables de la administración de la Carrera Judicial:

1. El Pleno de la Corte Suprema de Justicia, que ostentará las atribuciones y competencias que le son asignadas en esta Ley y en el Reglamento de Carrera Judicial, y
2. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial, cuya estructura y funcionamiento se regulará en el reglamento que para estos efectos apruebe el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 6. Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, que ejercerá sus competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con la Constitución, esta Ley y los reglamentos correspondientes. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial estará integrado por los siguientes miembros:

1. El presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien lo presidirá,
2. los dos Magistrados Presidentes de las Salas restantes,
3. un Magistrado coordinador (elegido por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia),
4. un Magistrado del Tribunal Superior (elegido por los Magistrados y Jueces),

5. un Juez (elegido por los Magistrados y Jueces),
6. un Defensor Público (elegido por los Defensores), y
7. el Secretario de Recursos Humanos.

Los integrantes del Consejo de Administración de la Carrera Judicial serán escogidos por mayoría de votos, brindarán servicios por un período de dos (2) años, y no tendrán derecho a reelección en el período inmediatamente siguiente al de su ejercicio.

Salvo los casos del Presidente, los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, el resto de los miembros del primer Consejo de Administración de la Carrera Judicial, desempeñarán su cargo en régimen de dedicación exclusiva, a cuyo efecto se les declarará en la situación administrativa que corresponda.

Cada miembro del Consejo de Administración de la Carrera Judicial tendrá un suplente seleccionado de la misma forma que el principal. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos.

Artículo 7. Funciones del Consejo. Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera Judicial las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera Judicial, procurando condiciones de acceso a los aspirantes mejor calificados a través de un proceso transparente y objetivo, que genere personal idóneo, competente y honesto y garantice el respeto, decoro e independencia de la función judicial.
2. Interpretar y aplicar las normas y procedimientos del Sistema de Carrera Judicial.
3. Instaurar las acciones pertinentes para la defensa de la Independencia Judicial.
4. Resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación de los Reglamentos de Carrera Judicial, Carrera Administrativa Judicial y Evaluación del Desempeño.
5. Supervisar el funcionamiento de la Escuela Judicial y aprobar los cursos de formación inicial y continuada, parámetros de las pruebas de conocimientos para el proceso de selección y demás cometidos de la misma.
6. Aprobar y dar seguimiento a la Programación Anual de Auditorías Judiciales y solicitar auditorías extraordinarias o especiales, cuando las condiciones lo ameriten.
7. Dar seguimiento al uso adecuado de la Herramienta de Seguimiento Informático de Expedientes Judiciales.
8. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
9. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera Judicial.
10. Nombrar a los miembros de las Comisiones de Evaluación para el ingreso a la Carrera Judicial.

11. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas; así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores y evaluados.
12. Promover el cumplimiento de las normas éticas contenidas en la Ley y en el Código de Ética Judicial panameño.
13. Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los Reglamentos.

Artículo 8. Órganos del Consejo. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial se articula en los siguientes órganos:

1. El Pleno,
2. la Presidencia,
3. la Coordinación, y
4. la Secretaría de Recursos Humanos.

El Coordinador será elegido por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia

Artículo 9. Secretaría de Recursos Humanos. La Secretaría de Recursos Humanos, está encargada de asistir al Consejo de Administración de la Carrera Judicial en el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales, así como en el trámite de las solicitudes que debe atender a través del Pleno y de sus comisiones de trabajo. Le corresponde supervisar y coordinar los procesos de gestión de recursos humanos realizados a través de las Direcciones de Estudio de Recursos Humanos; Selección de Recursos humanos; Gestión Administrativa de Recursos humanos; Seguimiento del Desempeño y Bienestar del Servidor Judicial; para el cumplimiento de sus metas.

El Secretario de Recursos Humanos será nombrado y removido libremente por la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 10. Funciones de la Secretaría de Recursos Humanos. La Secretaría de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñar, actualizar y aplicar un Sistema de Reclutamiento que atraiga a los mejor calificados a participar en el proceso de selección.
2. Convocar a los interesados a participar en los concursos de traslado, ascenso e ingreso, previa aprobación del Consejo de administración de la Carrera Judicial.
3. Presentar al Consejo de Administración de la Carrera Judicial, la lista de elegibles que resulte del proceso de evaluación de aspirantes, donde consten además de la sustentación relativa a la superación de todas las fases dispuestas para su emisión, el nombre de los seleccionados en el mismo orden que resulte de los puntajes obtenidos.
4. Proponer al Consejo de Administración el uso de las herramientas de evaluación que

considere más apropiadas para evidenciar en los aspirantes la presencia de las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para cada cargo.

5. Participar en el diseño de los Programas de Capacitación y Desarrollo institucional y suministrar a la Escuela Judicial las prioridades de formación detectadas a través de los procesos de Recursos Humanos.
6. Diseñar y actualizar permanentemente un Programa de Desarrollo de Competencias que propicie un desempeño exitoso.
7. Procurar la difusión periódica e internalización de la estrategia y metas del Órgano Judicial y reforzar los valores institucionales y principios éticos judiciales, en todos los servidores que laboran en la Institución.
8. Disponer las acciones pertinentes para la elaboración y actualización de los diferentes procesos técnicos de recursos humanos y verificar su cumplimiento.
9. Aprobar, antes de su aplicación, los instrumentos diseñados para conocer las aspiraciones y preocupaciones de los servidores judiciales y estimular las soluciones apropiadas, observando en todo momento la política institucional.
10. Revisar y presentar a la consideración del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, para su posterior elevación a la Corte Suprema de Justicia, el Plan de Remuneración para los servidores judiciales, que determinará el sueldo que le corresponde a cada clase de puesto según las funciones que se desempeñen, méritos y antigüedad.
11. Presentar al Consejo de Administración de la Carrera Judicial los Planes de facilidades, comodidades, ventajas y servicios que la Institución esté en capacidad de ofrecer a los servidores judiciales como beneficios intangibles.
12. Participar en las comisiones de evaluación y entrevistas de trabajo para la selección de candidatos ante las Comisiones de Evaluación.
13. Interactuar con los servidores judiciales y asociaciones de éstos; los usuarios del Sistema Judicial; las asociaciones de abogados; entidades, organizaciones y organismos vinculados y otros sistemas judiciales; para captar las tendencias externas que le permitan encauzar oportunamente su gestión de acuerdo al contexto social y plantear soluciones integrales.
14. Supervisar la labor realizada por las Direcciones de Selección, Gestión Administrativa, Estudios de Recursos Humanos, Seguimiento del Desempeño, Bienestar del Servidor Judicial y en general de todas aquellas que sean creadas por motivo de la Carrera Judicial.
15. Dar a conocer a los miembros del Consejo de administración de la Carrera Judicial, las convocatorias para las sesiones a las que deben asistir, acompañando el orden del día y la documentación correspondiente.
16. Custodiar las actas del Consejo de Administración de la Carrera Judicial y expedir las

certificaciones que procedan de los acuerdos adoptados por el mismo.

17. Cursar las comunicaciones necesarias para el cumplimiento de los acuerdos emitidos por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.
18. Organizar, dirigir y supervisar el sistema de registro de documentos del Consejo de Administración de la Carrera Judicial.
19. Elaborar los proyectos de acuerdo de las listas provisionales y definitivas de admitidos y no admitidos que serán aprobadas por el Consejo de administración de la Carrera Judicial.
20. Elaborar los proyectos de resolución de las decisiones y recursos que deban ser emitidas o absueltas por el Consejo de Administración de la Carrera judicial.
21. Preparar los proyectos de resolución de las decisiones del Consejo, relacionadas con las controversias que se susciten de la aplicación de los reglamentos de Carrera Judicial, Carrera administrativa Judicial y Evaluación del Desempeño.
22. Recibir, documentar y poner en conocimiento del Consejo de Administración de la Carrera judicial, los casos en que los cargos judiciales, especialmente los de magistrados y jueces, están siendo o han sido presionados o perturbados en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales, a fin de que se interpongan las acciones pertinentes en defensa de la independencia judicial.
23. Formular el Anteproyecto de Presupuesto de la Secretaría.
24. Las que sean asignadas por el Pleno, el Consejo de Administración de Carrera Judicial, la Ley y los Reglamentos respectivos.

Artículo 11. Direcciones de Recursos Humanos. Para la ejecución de sus funciones, la Secretaría de Recursos Humanos se integrará por cinco direcciones:

1. Estudios de Recursos Humanos. Analiza la demanda de servicios, planifica la provisión de recursos humanos y la distribución de funciones ajustando los manuales de Cargos y de Procedimientos, gestiona el conocimiento organizacional para el cumplimiento oportuno de los objetivos y programas institucionales y diseña y actualiza la escala salarial.

2. Selección de Recursos Humanos. A partir del modelo diseñado, supervisa la evaluación de los aspirantes para que cada persona que se elija posea las competencias definidas para el desempeño del cargo que ocupará, aproveche la formación inicial y se incorpore formalmente a la Institución.

3. Gestión Administrativa de Recursos Humanos. De acuerdo a la solicitud de las unidades nominadoras y disciplinarias, ejecuta, registra y tramita todas las acciones de personal, atiende las solicitudes de certificaciones y constancias que sean necesarias, acatando en todo momento las formalidades de Ley.

4. Gestión del Desempeño. Mide periódicamente el avance en el cumplimiento de las metas organizacionales a partir de las líneas base de los indicadores de gestión de las distintas unidades que integran la Institución, define los estándares de calidad, eficiencia y productividad y lleva a cabo la coordinación y consolidación de los resultados de la evaluación del desempeño.
5. Bienestar del Servidor Judicial. Planifica, coordina y realiza acciones de entretenimiento y motivación del Capital Humano, organiza la seguridad laboral de los servidores judiciales, les proporciona atención psicológica y de trabajo social y supervisa el funcionamiento de clínicas y centros de crecimiento y desarrollo infantil.

Artículo 12. Dirección Auditoría Judicial. La Dirección de Auditoría Judicial es la Unidad Técnica encargada de fiscalizar, supervisar y analizar la debida prestación de los servicios públicos de Administración de Justicia, en todo el territorio nacional.

Artículo 13. Clases de Auditoría Judicial. La auditaría judicial puede llevarse a cabo de forma ordinaria, extraordinaria o especial.

Las auditorías ordinarias son las que responden a las necesidades de fiscalización, vigilancia y control regular del debido funcionamiento de los despachos judiciales. Son auditorías extraordinarias o especiales las solicitadas por la autoridad competente, con motivo de denuncias o quejas debidamente fundadas o por actuaciones graves lesivas a la administración de Justicia.

Artículo 14. Funciones de la Dirección de Auditoría Judicial. La Dirección de Auditoría Judicial tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborar los criterios y parámetros que deben contener los dictámenes de las auditorías que se realicen en los distintos despachos judiciales y administrativos judiciales de la Institución.
2. Supervisar el funcionamiento de los servicios de la administración de justicia, según los deberes y obligaciones asignadas por la Ley.
3. Recoger información actualizada y fiable sobre la situación funcional de los Juzgados y Tribunales.
4. Fiscalizar el funcionamiento de los servicios de la administración de justicia, en los despachos judiciales y hacer las recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de su gestión.
5. Cualesquiera otras que les señale el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, la Ley o los Reglamentos.

Artículo 15. Dirección de Escuela Judicial. La formación integral de los servidores judiciales se desarrollará por la Escuela Judicial, a través de un proceso sistemático, de acuerdo con la estrategia institucional y procurando afianzar las competencias organizacionales, específicas y técnicas, que deban exhibirse por los servidores judiciales a todos los niveles de la Institución. Deberá cubrir las necesidades que se vayan identificando mediante la gestión del conocimiento para generar una cultura de excelencia en el desempeño.

Artículo 16. Programas y Planes de la Escuela Judicial. Los programas y planes de la Escuela Judicial, se administrarán haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, para la preparación integral, especializada y de alta calidad de los miembros y aspirantes de la Carrera Judicial y se medirá el impacto de los mismos. También se ofrecerán programas de capacitación profesional a todos los integrantes de la comunidad jurídica nacional.

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia expedirá las normas reglamentarias relativas a su organización y funcionamiento.

Capítulo III
Análisis y Clasificación de Puestos

Artículo 17. Análisis de Cargos. La descripción de los puestos de trabajo resultará de la aplicación de un sistema efectivo de análisis que brinde información confiable sobre la Institución, las unidades de trabajo y los servidores judiciales, que se documentará en el Manual de Puestos que contendrá factores tales como la descripción de tareas, responsabilidades, condiciones ambientales, riesgos, criterios o estándares de desempeño y especificación, con el propósito de orientar la gestión del capital humano, en las áreas de reclutamiento, selección, integración, formación, evaluación, clasificación, remuneración, ascensos, salud, seguridad y otras acciones.

Artículo 18. Modelo de Competencias. La Secretaría de Recursos Humanos, cuidará que la especificación de los puestos de trabajo, contenga las calificaciones y competencias requeridas en los aspirantes para el adecuado desempeño de las funciones que correspondan, tomando como base la Ley y la estrategia del Órgano Judicial.

Igualmente, coordinará la preparación y presentación oportuna al Consejo de Administración de la Carrera Judicial, del Manual que contendrá la definición de las competencias organizacionales, específicas y técnicas, las conductas que identifiquen su presencia en los aspirantes y los distintos grados o niveles en que deben exhibirse de acuerdo a la naturaleza de cada puesto en la Institución.

Artículo 19. Revisión de Cargos. Periódicamente, en lapsos máximo de seis meses, se realizará una revisión general de todos los cargos existentes, con el fin de hacer los ajustes y modificaciones que se requieran, según las necesidades de la Institución.

Capítulo IV
Ingreso y Promoción en el Órgano Judicial

Sección 1ª
Disposiciones Generales

Artículo 20. Selección. El proceso de selección para el ingreso y promoción en la Carrera Judicial, garantizará que los elegibles exhiban las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para que su desempeño en el cargo contribuya a alcanzar los objetivos institucionales. Los concursos para los procesos de ingreso, traslado y promoción serán convocados anualmente. Estos comprenden la presentación de antecedentes académicos y laborales; la superación de pruebas psicológicas, de entrevista y técnicas ante una Comisión de Evaluación, integrada por dos magistrados o jueces en servicio activo y un catedrático de la Universidad de Panamá, en la especialidad del cargo, y un curso teórico – práctico en la Escuela Judicial.

Las listas de elegibles que resulten de tales procesos serán utilizadas para llenar las vacantes que surjan hasta que vuelvan a realizarse las convocatorias.

Artículo 21. Exigencias. Sólo gozarán de los derechos y garantías consagradas en esta ley para la Carrera Judicial, los servidores judiciales que hayan ingresado a los cargos mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas en la misma.

Artículo 22. Requisitos de Ingreso a la Carrera Judicial. Para ingresar en la Carrera Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Reunir los requisitos de edad, idoneidad, educación, experiencia y competencias claves que se exigen para desempeñar el cargo en la Ley, reglamentos y manuales respectivos.
3. No tener incompatibilidad para el ejercicio del cargo, al tenor de lo dispuesto en la Constitución y la Ley.
4. Haber aprobado satisfactoriamente los exámenes, pruebas, cursos de formación y demás requisitos de ingreso exigidos.
5. Superar satisfactoriamente el período de prueba.
6. Ser nombrado funcionario permanente en un cargo incluido dentro del régimen de Carrera y tomar posesión del mismo.

No podrán ingresar al Órgano Judicial los condenados por delito común de carácter

doloso, mediante sentencia ejecutoriada proferida por un Tribunal de Justicia; los que no estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos; los condenados por falta disciplinaria gravísima; y todas aquellas personas que tengan restricción total en el ejercicio de su capacidad legal. Cuando se trate de personas con restricción parcial se coordinará con la Secretaría Nacional de Discapacidad la expedición de la Certificación de Clasificación de la Funcionalidad a fin de determinar si el grado o tipo de discapacidad, restringe o no, el ejercicio de la capacidad legal para su ingreso en la función judicial.

Artículo 23. Idoneidad, juramento y posesión del cargo. La investidura de magistrado o juez, se adquiere con la toma de posesión de las personas seleccionadas, una vez comprobada la idoneidad ante el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Surtido el trámite de la idoneidad para el caso de magistrados y jueces y una vez hecho y comunicado el nombramiento para los otros cargos de la Carrera Judicial, los seleccionados prestarán juramento y tomarán posesión del cargo ante la unidad nominadora, en acto solemne presidido por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, en la fecha programada para tales efectos, que deberá ser comunicada con una anticipación mínima de cinco días hábiles a quienes deben intervenir en el acto.

Desde la Toma de Posesión, los funcionarios de la Carrera Judicial entran en ejercicio del cargo.

Artículo 24. Nombramiento. La Secretaría de Recursos Humanos se encargará de girar la comunicación correspondiente a la unidad nominadora, quien deberá emitir la orden del nombramiento a la Dirección de Gestión Administrativa de Recursos Humanos, una vez que verifique el cumplimiento de los requisitos. De acuerdo a los datos de localización electrónicos y telefónicos ingresados al sistema por los aspirantes en los procesos de reclutamiento y selección, la Secretaría de Recursos Humanos, dará a conocer al seleccionado su nombramiento, de lo cual dejará constancia.

Artículo 25. Aceptación o excusa. Cuando la persona designada no pueda aceptar el cargo, lo comunicará al Consejo de Administración, por correo electrónico o por escrito, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que conoció de su nombramiento. En este último caso y si el nombrado no acusa el recibo de la comunicación del nombramiento, dentro del plazo indicado, se llevará a cabo el mismo procedimiento con las siguientes personas de la lista, conservando siempre la prelación que indique el puntaje obtenido.

Artículo 26. Declaración de Situación de Servicios Especiales. En el ejercicio del cargo titular, los servidores pertenecientes a la Carrera Judicial tendrán derecho a ser declarados en situación de servicios especiales cuando sean nombrados magistrados, miembros del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, directores, subdirectores, secretarios o subsecretarios de direcciones o secretarías del Órgano Judicial.

Cuando sean autorizados por el mismo Consejo a prestar asistencia técnica a otras dependencias del Estado u organismo internacional o para trabajar en actividades en las cuales la Institución tenga interés, pueden solicitar que se les declare en la misma situación, hasta por el término de un año, prorrogable hasta por tres años.

Artículo 27. Concesión de Licencias por el Consejo de Administración. Los miembros de la Carrera Judicial tendrán derecho al otorgamiento de licencia con derecho a sueldo por enfermedad por lapso superior a los treinta días, incapacidad temporal, nacimiento de un hijo hasta por 98 días, adopción de un hijo hasta por 8 semanas, capacitación y perfección de estudios por el tiempo que dure la actividad académica, conclusión de trabajo de graduación hasta por un mes, labor social universitaria por el tiempo asignado para esta actividad por el centro de estudios y candidatura para ser miembros del Consejo de Administración de la Carrera Judicial hasta por tres días. Las condiciones para el otorgamiento de estas licencias se regularán reglamentariamente y serán tramitadas ante el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

También podrá concederse licencia con sueldo hasta por diez días prorrogables excepcionalmente, basada en circunstancias personales o familiares debida y objetivamente acreditadas, que afecten gravemente la situación laboral del servidor judicial, a juicio del Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Artículo 28. Concesión de Licencias por la unidad nominadora. Podrán beneficiarse de licencias con derecho a sueldo por enfermedad por un período de hasta treinta días, matrimonio hasta por tres días, trámite de matrícula por un (1) día y sin derecho a sueldo asuntos personales hasta por tres meses sin derecho a sueldo. Estas licencias serán concedidas por la unidad nominadora, quien valorará las circunstancias y ordenará la acción de personal correspondiente.

Artículo 29. Renuncia al término de Servicios Especiales y Licencias. La situación de servicios especiales y el tiempo de licencia son renunciables en todo o en parte en cualquier momento.

Artículo 30. Derecho a vacaciones. Los magistrados, jueces y personal de apoyo judicial, después de once meses de servicios continuados, tienen derecho a gozar de un mes de vacaciones con sueldo. Durante el tiempo de vacaciones del personal de apoyo judicial, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, procurará establecer mecanismos adecuados para brindar apoyo a los tribunales y juzgados que permitan continuar la prestación del servicio

en los niveles adecuados.

La unidad nominadora organizará la programación anual de vacaciones del personal de apoyo judicial, evitando la acumulación de éstas por más de tres meses y la congestión de la labor judicial.

Artículo 31. Declaración de vacantes. Los cargos de Carrera Judicial quedan vacantes por muerte, excusa presentada antes de la toma de posesión, vencimiento del plazo para acusar el recibo de la comunicación del nombramiento por el seleccionado, falta de comparecencia al acto de toma de posesión, ausencia de requisitos para ocupar el cargo comprobada por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial y pérdida de la condición de integrante de la Carrera Judicial.

Acreditados los supuestos que generan la vacante, la unidad nominadora procederá a declararla y comunicarla dentro de los cinco días hábiles siguientes al Consejo de Administración de la Carrera Judicial para que se ocupe, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

Artículo 32. Clases de vacantes y procedimiento para llenarlas. La vacante a la que se refiere el artículo anterior es absoluta. Es vacante temporal la que se genera por vacaciones, licencia, declaración de servicios especiales o suspensión de funciones del titular del cargo; incidental la que ocurre por impedimento declarado judicialmente y accidental la acontecida por cualquier motivo distinto a los anteriores. Cuando la vacante no sea absoluta se llenará con el suplente del magistrado o juzgado correspondiente y en caso de ausencia o excusa de éste, será elegido por sorteo de entre sus homólogos, evitando en todos los casos que las labores del Tribunal o Juzgado se interrumpan.

Salvo el caso de enfermedad grave comprobada, los servidores de la Carrera Judicial, deberán permanecer en sus puestos hasta que sean reemplazados por quien deba sucederlos.

Artículo 33. Suplentes. Todos los magistrados y jueces tendrán suplentes que serán designados por concurso entre los funcionarios de Carrera Judicial.

El suplente que al ser llamado para el ejercicio del puesto, deje de encargarse sin causa justificada, quedará separado del cargo de suplente y perderá los derechos que la Ley o los reglamentos le otorguen.

No podrá ocuparse más de una suplencia a la vez.

Sección 2ª

Ingreso y promoción de Magistrados y Jueces

Artículo 34. Selección de Magistrados y Jueces. Para llenar las vacantes que se produzcan en los cargos de Magistrados y Jueces de todas las jurisdicciones existentes o

que se creen en el futuro, se procederá a la selección por la vía del concurso de antecedentes y oposición, a través de la superación de pruebas para determinar si poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas requeridas y de un curso teórico – práctico, a cargo de la Escuela Judicial, conforme a las normas y procedimientos aprobados por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos de Magistrados y Jueces, se seguirán las siguientes reglas:

1. Cuando se presente la primera vacante al nivel nacional, se procederá por la vía del concurso de traslado entre los demás miembros de la misma categoría y, en su defecto, del concurso de ascenso, tomando en cuenta, en primer lugar, al funcionario de la categoría inmediatamente inferior de mayor antigüedad dentro de la especialidad y la mejor hoja de servicios, siempre que reúna los requisitos exigidos por la Ley para desempeñar el cargo superior.
2. Si hubiere una segunda vacante para la misma clase de puesto, ésta se someterá a concurso abierto entre aspirantes internos y externos al Órgano Judicial, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y el Reglamento y hayan superado los exámenes o pruebas establecidas al efecto.

Sección 3ª

Ingreso y promoción en la Defensoría Pública

Artículo 35. Selección de Defensores Públicos. Los Defensores Públicos serán seleccionados de acuerdo a las normas de Carrera Judicial establecidas para el nombramiento de los Magistrados y Jueces, según sea el caso.

Artículo 36. Requisitos de Ingreso a Defensor Público. Para ser Defensor Público se deben cumplir los mismos requisitos que se exigen a los Jueces o Magistrados ante los cuales actúan.

Sección 4ª

Ingreso y Promoción en la Carrera Judicial del Personal de Apoyo Judicial

Artículo 37. Selección de Personal de Apoyo Judicial. Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos de Secretarios Judiciales y demás personal de apoyo judicial, se seguirán las siguientes reglas:

1. Cuando se presente la primera vacante al nivel nacional, se procederá por la vía del concurso de traslado entre los demás miembros de la misma categoría y, en su defecto, del concurso de ascenso, tomando en cuenta, en primer lugar, al funcionario de la categoría inmediatamente inferior de mayor antigüedad dentro de la especialidad y la

mejor hoja de servicios, siempre que reúna los requisitos exigidos por la Ley para desempeñar el cargo superior.

2. Si hubiere una segunda vacante para la misma clase de puesto, ésta se someterá a concurso abierto entre aspirantes internos externos al Órgano Judicial, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y el Reglamento y hayan superado los exámenes o pruebas establecidas al efecto.

Capítulo V
Ascenso o Promoción en la Carrera Judicial

Artículo 38. Requisitos de Ascensos. La sucesión en los cargos o ascenso profesional de los miembros de la Carrera Judicial se desarrollará mediante concursos, en atención a las competencias organizacionales, específicas y técnicas que se requieran según el nivel de complejidad de la labor a realizar, la especialidad jurídica y la evaluación del desempeño.

Los concursos serán convocados anualmente por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Artículo 39. Escalafón Judicial y Vida Laboral. La Secretaría de Recursos Humanos, organizará y mantendrá actualizado el Escalafón Judicial, que deberá contener la jerarquía, antigüedad y especialización del cargo, si la hubiere, de todos los Magistrados y Jueces. Igualmente se establecerá un Registro Central de Información Personal, donde se anotarán preceptivamente todos los actos que comprendan la vida laboral de los miembros de la Institución.

Artículo 40. Cómputo de antigüedad en el cargo. Para computar la antigüedad se tomarán en cuenta indistintamente los años, meses, días y horas de servicio prestado en el Órgano Judicial, en puestos de inferior, igual o superior jerarquía al que se aspire.

Cuando más de un magistrado o juez tomen posesión el mismo día, se considerará más antiguo el que tenga la hora de toma de posesión anterior y si en este último caso coincidieren dos o más, aquél cuyo nombramiento sea de fecha anterior.

Artículo 41. Información Registrada. Reglamentariamente se aprobarán las normas que determinen la información que habrá de figurar en dicho registro y las cautelas que hayan de establecerse para garantizar su confiabilidad.

Todo el personal tendrá libre acceso a su expediente individual, en el que, en ningún caso, figurará dato alguno relativo a su raza, religión u opinión, ni cualquier otra circunstancia personal o social que no sea relevante para su trabajo.

Capítulo VI
Evaluación Del Desempeño

Artículo 42. Sistema de Evaluación del Desempeño. Créase el Sistema de Evaluación del Desempeño, aplicable a todos los servidores judiciales, cuyo objetivo es la verificación periódica del cumplimiento de los criterios de desempeño previamente definidos para obtener calidad y efectividad en la respuesta judicial a la demanda de servicios; comportamientos alineados con la misión institucional y las competencias necesarias para el logro de tales objetivos.

Los resultados del desempeño profesional, serán considerados para la política de sucesión en los cargos o ascensos, identificación de talentos, incentivos, régimen disciplinario y retención de los servidores judiciales mejor calificados.

Artículo 43. Factores Fundamentales de Evaluación. El Sistema de Evaluación del Desempeño valorará fundamentalmente los factores de calidad de la labor judicial, competencias organizacionales, específicas y técnicas demostradas por los evaluados en su gestión y el cumplimiento de los objetivos asumidos de acuerdo con los perfiles establecidos para cada cargo.

Artículo 44. Reglamento de Evaluación de Desempeño. La Corte Suprema de Justicia aprobará un Reglamento que regule las condiciones, presupuestos y parámetros de la Evaluación del Desempeño.

Artículo 45. Administración del Proceso de Evaluación de Desempeño. La administración del Proceso de Evaluación del Desempeño corresponde al Consejo de Administración de la Carrera Judicial, apoyado en la Secretaría de Recursos Humanos, para lo cual aprobará los instructivos y guías de este proceso.

El Consejo de Administración de la Carrera Judicial realizará directamente la Evaluación del Desempeño a Magistrados, Jueces y Defensores Públicos.

La Evaluación del Desempeño de los Secretarios Judiciales y del personal de apoyo judicial y administrativo se llevará a cabo por el superior jerárquico o administrativo, en la forma en que se determine reglamentariamente, ajustada a estándares de rendimiento, excelencia y transparencia del proceso, previamente aprobados.

La Dirección de Auditoría Judicial participará como auxiliar, suministrando toda la información necesaria recabada en las auditorías y demás medios de conocimiento del estado de los despachos judiciales.

Artículo 46. Revisión Anual de Formularios y Factores de Evaluación de Desempeño. Los formularios y factores de Evaluación del Desempeño serán revisados anualmente por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, para ajustarlos a los cambios, necesidades o mejoras que se vayan identificando en su aplicación.

Asimismo, los factores de evaluación podrán adaptarse a las circunstancias y especialidades de cada juzgado, tribunal o unidad administrativa.

Capítulo VII
Inamovilidad

Artículo 47. Formalidad de Movilidad de Magistrados y Jueces. Para garantizar la Independencia Judicial, los Magistrados y Jueces son inamovibles. En consecuencia, no podrán ser destituidos, suspendidos o trasladados, sino en los casos y con las formalidades que disponga la Constitución Política, la Ley, las normas que la desarrollan y, en especial, las contenidas en el Sistema de Evaluación del Desempeño, para los casos en que estas sean aplicables.

Los Magistrados de Tribunales Superiores y los Jueces podrán ser trasladados forzosamente cuando en la sede del Tribunal en que ejerzan sus cargos actúen permanentemente como abogados, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del Magistrado o Juez y no hubiere más que un Tribunal o un Juzgado en la jurisdicción respectiva, atendiendo en todo caso el principio del Debido Proceso.

Artículo 48. Estabilidad en Cargos desempeñados en el Órgano Judicial. Los servidores públicos de apoyo judicial, amparados por la Carrera Judicial, tienen derecho al mantenimiento de su condición de funcionario judicial, al desempeño efectivo de tareas o funciones de su cargo y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen, sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente y, en especial, en las normas contenidas en el sistema de Evaluación de Desempeño. En ningún caso podrá destituírseles sin ser oídos en los términos previstos en esta ley. Lo anterior es aplicable a las personas que, como suplentes, ejerzan funciones judiciales ocasionalmente.

Artículo 49. Pérdida de Condición de Integrante de la Carrera Judicial. La condición de integrante de la Carrera Judicial se perderá por las siguientes causas:

1. Renuncia voluntaria manifestada por escrito y aceptada expresamente,
2. Pérdida de la nacionalidad panameña,
3. Sanción disciplinaria que así lo imponga, por falta gravísima,
4. Restricción total o parcial que impida el ejercicio de la capacidad legal para el desempeño de la función judicial debidamente acreditada mediante Certificación de

Clasificación de la Funcionalidad, emitida por la Secretaría Nacional de Discapacidad; y

5. Condena con motivo de delito doloso, impuesta mediante sentencia ejecutoriada.

Capítulo VIII
Inmunidad de Magistrados y Jueces

Artículo 50. Competencia para Detención de Magistrados y Jueces. Los Magistrados o Jueces en servicio activo no podrán ser detenidos, ni arrestados, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad judicial competente para juzgarlos en los casos y con las formalidades que disponga la Ley.

Capítulo IX
Sistema de Remuneración

Artículo 51. Sistema de Remuneración. El sistema de remuneración es el medio a través del cual se determina el salario que le corresponde a cada puesto de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas.

Cada puesto tendrá un salario base que representará el mínimo con el que se ingresa a la Institución. Ningún servidor judicial devengará un salario inferior a este monto que variará de acuerdo al grado que se adquiera periódicamente según la escala que genere la política institucional.

Para que un servidor judicial pase al siguiente grado o categoría del puesto, deberá cumplir el tiempo correspondiente; adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes que establezca el plan de carrera y mantener un desempeño satisfactorio.

Artículo 52. Aprobación del Plan de Remuneración. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial revisará el Plan de Remuneración que prepare la Secretaría de Recursos Humanos, para luego someterlo a la consideración de la Corte Suprema de Justicia. Este plan comprenderá todos los cargos del Órgano Judicial y deberá determinar la remuneración que le corresponde a cada clase de puesto, según las funciones que se desempeñen, méritos y antigüedad.

Artículo 53. Prohibición de Disminución de Emolumentos. Los emolumentos de los funcionarios judiciales no podrán ser disminuidos ni reducidos. No obstante, podrán ser aumentados en cualquier momento.

Capítulo X
Disciplina Judicial

Artículo 54. Sujeción de Magistrados y Jueces a Responsabilidad. Los Magistrados y

Jueces están sujetos por su conducta en el ejercicio de sus funciones a las responsabilidades civil, penal y disciplinaria, de acuerdo con la Constitución y la Ley.

Artículo 55. Denegación de Justicia. El Magistrado o Juez que rehusare juzgar pretextando silencio, oscuridad o insuficiencia de la Ley, será responsable de denegación de justicia e incurrirá en las sanciones establecidas en el Código Penal.

Artículo 56. Responsables de Perjuicios Causados. Además de las sanciones penales y disciplinarias que establezca la Ley, los Magistrados y Jueces responderán por los perjuicios que causen a las partes en caso de dolo y culpa.

La responsabilidad que en este artículo se consagra se hará exigible en proceso separado ante la Corte Suprema de Justicia, que se tramitará en única instancia.

Artículo 57. Sujeción General de Servidores Judiciales a Responsabilidad. Los demás servidores judiciales quedan sujetos por su conducta en el ejercicio de sus funciones a las responsabilidades civil, penal y disciplinaria, de acuerdo a lo que se establezca legalmente.

Capítulo XI
Las Faltas

Artículo 58. Clasificación y Prescripción de faltas. Las faltas cometidas por los servidores públicos del Órgano Judicial según su gravedad son leves, graves y gravísimas.

La acción para investigar faltas gravísimas prescribirá en dos (2) años, para las graves en un (1) año y para las leves en seis (6) meses. El plazo de prescripción comienza desde el momento en que se produjeren los hechos constitutivos de la infracción y se interrumpirá desde que se notificare la iniciación del procedimiento al interesado.

Artículo 59. Ámbito de Responsabilidad Disciplinaria. Todos los servidores judiciales, de la Ley de Carrera Judicial, están sujetos a Responsabilidad Disciplinaria, en los casos y con las garantías establecidas en la Constitución y la Ley, aunque se encuentren en situación de servicios especiales o gozando de vacaciones o licencia.

Artículo 60. Faltas Leves. Incurren en falta leve los servidores públicos del Órgano Judicial cuando:

1. Se ausenten del lugar de Trabajo sin causa justificada, por dos (2) días en el curso de un mes.
2. Incumplan injustificadamente los plazos establecidos en la Ley para realizar sus labores.
3. Incumplan la obligación de remitir el informe estadístico de la relación de expedientes

en el Tribunal o Despacho.

4. Sean desconsiderados en su trato a sus iguales, superiores, inferiores, servidores que ante ellos actúen o ciudadanos en general, por razón del servicio que prestan.
5. Tomen parte en reuniones, manifestaciones o en cualquier acto de carácter político que no sea el de depositar su voto en los comicios electorales o cualesquiera consultas o plebiscitos populares de carácter oficial.
6. Marquen la tarjeta de tiempo de otro empleado al iniciar o terminar la jornada de trabajo.

Artículo 61. Faltas Graves. Incurren en falta grave los servidores públicos del Órgano Judicial cuando:

1. Se ausenten del lugar de trabajo, sin causa justificada, por más de tres (3) días, en el curso de un mes.
2. No apliquen el Régimen Disciplinario sobre el personal subalterno.
3. Violen la Ley por ignorancia inexcusable.
4. Incumplan las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.
5. Incumplan injustificadamente con los actos procesales que deben llevarse a cabo con audiencia pública.
6. Retrasen injustificadamente la tramitación de los asuntos que conozcan, siempre que se compruebe esta falta.
7. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, según resulte de la tramitación del correspondiente expediente, con arreglo a las normas legales y reglamentarias que regulan la evaluación del desempeño.
8. Obstaculicen el ejercicio de las funciones auditoras o evaluadoras del desempeño.
9. No ejerzan sus facultades de dirección de conformidad con los deberes que le corresponden.
10. Desobedezcan las órdenes o instrucciones verbales o escritas de un superior, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente inconstitucionales o ilegales.
11. Retarden, omitan o rehúsen injustificadamente actos propios de su cargo o instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que éstas no violen la Constitución o la Ley.
12. Censuren injustificadamente por escrito o verbalmente la conducta oficial de otros Jueces o Magistrados o Agentes del Ministerio Público.
13. Dirijan al Órgano Ejecutivo, a servidores públicos o a corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos.

14. Se excedan o abusen de su autoridad con los ciudadanos, instituciones, subordinados y resto del personal de servicio en el Órgano Judicial, abogados o Agentes del Ministerio Público.
15. Revelen, fuera de los casos legalmente establecidos, hechos o actos de los que conocen con ocasión o en el ejercicio de su función.
16. Actúen con negligencia en la custodia de documentos que dé lugar a su difusión o conocimiento indebido.
17. Utilicen indebidamente o en provecho propio, para fines de especulación, la documentación o los informes que les lleguen por razón de sus funciones.
18. Retiren de las dependencias del Órgano Judicial documentos, materiales y/o equipo de trabajo, sin previa autorización escrita del Superior Jerárquico.
19. Ocasionen intencionalmente daños o pérdidas de bienes, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder en razón de sus funciones.
20. Concedan entrevistas privadas, a puerta cerrada y escuchen argumentos o comunicaciones destinadas a influir en una actuación judicial.
21. Escojan a los curadores, síndicos, depositarios, peritos y otras personas que deban intervenir como auxiliares de la administración de justicia, mediando nepotismo o favoritismo.
22. Nombren funcionarios judiciales o de instrucción, en los cargos de partidores, depositarios de bienes u otros, que sean materia de procedimiento judicial o administrativo.
23. Desempeñen los cargos de partidores, depositarios de bienes que sean materia de procedimiento judicial o administrativo o cualquier otro, cuando dicho nombramiento le corresponda a los despachos judiciales, de instrucción o a las partes en el proceso.
24. Utilicen el tiempo y recursos del Estado en beneficio propio.
25. Introduzcan o porten armas de cualquier naturaleza durante las horas de trabajo, sin la autorización para ello.
26. Falten de palabra, por escrito o de obra, el respeto a sus superiores jerárquicos.
27. Falten a la consideración de sus superiores, iguales o subordinados, así como de los profesionales o ciudadanos, gravemente.
28. En el caso del numeral "7" de esta norma, para la determinación de la mora en el cumplimiento de los deberes se tomará en consideración la actividad desplegada por el servidor al que se le ha abierto el expediente disciplinario, en el despacho donde se desempeña y las condiciones generales del Tribunal.

Artículo 62. Faltas Gravísimas. Incurren en falta gravísima los servidores públicos del Órgano Judicial cuando:

1. Infrinjan las incompatibilidades y deberes establecidos en la Constitución Política y en

la Ley.

2. Dirijan órdenes o presiones de cualquier tipo, en asuntos cuya resolución corresponda a los Tribunales competentes.
3. Falten al despacho sin causa justificada más de dos lunes en el curso de un mes o más de seis en el curso de un año; teniéndose como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.
4. Den a las partes o terceras personas, opiniones, consejos, indicaciones o información confidencial, en relación con asuntos pendientes en sus despachos, que puedan ser motivo de controversia, si se comprueba el cargo.
5. Se afilien a cualquier partido político.
6. Porten o usen injustificadamente sustancias ilícitas que produzcan dependencia física o psíquica, o asistan en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes a sus labores.
7. Sugieran a Jueces y Tribunales la decisión de negocios pendientes en juicios contradictorios o en causas criminales, salvo cuando la Ley así lo disponga,
8. Nombren o contribuyan al nombramiento para un cargo judicial, a persona que esté comprendida en las prohibiciones que establece la Constitución Política o la Ley.
9. Sugieran a sus superiores, homólogos o inferiores jerárquicos, el nombramiento de una determinada persona.
10. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, habiendo sido sancionados en el año anterior por esta misma falta.
11. Cometan o participen en la comisión de cualquier delito doloso, siempre que haya sido declarada su culpabilidad por sentencia firme.
12. Cometan una (1) falta grave después de haber sido sancionados por otras dos (2) faltas graves.
13. Soliciten o reciban dinero o cualquier forma de pago o recompensa por servicios propios de su cargo.
14. Revelen hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o con ocasión de ésta, que causen algún perjuicio a la tramitación de un proceso o a cualquier persona.
15. Omitan el deber de solicitar oportunamente que se les declarare impedidos, cuando concurran en ellos, las causales legalmente existentes.
16. Omitan la motivación de las sentencias y autos, siempre que dicha falta haya sido apreciada en resolución judicial firme y así lo denuncie la parte afectada con el procedimiento.
17. No se presenten a ocupar el cargo una vez transcurrido el término de la licencia que le haya sido concedida o de la prórroga, sin causa justificada.
18. Utilicen la condición de servidor del Órgano Judicial para la obtención de un beneficio

indebido para sí o para un tercero.

Artículo 63. Reiteración de Faltas. Cuando a un servidor público del Órgano Judicial, se le haya impuesto más de dos veces la pena de suspensión con privación de sueldo en el lapso de dos (2) años y se haga acreedor a nueva sanción de la misma índole, perderá el cargo.

Capítulo XII
Medidas Cautelares y Sanciones

Artículo 64. Suspensión de Servidores Judiciales. Los servidores judiciales serán suspendidos en el ejercicio de sus funciones:

1. Cuando se instruya proceso criminal en su contra por cualquier delito doloso.
2. Cuando hubiere recaído sanción de esta naturaleza en expediente disciplinario tramitado al efecto.
3. Cuando se instruya proceso disciplinario por causa gravísima y a juicio del Tribunal que la conoce se justifique la medida cautelar de suspensión.

En todos los casos el Tribunal Disciplinario deberá resolver la adopción de la suspensión, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 65. Términos de Suspensión. La suspensión en el primer caso durará el tiempo de la causa hasta cuando recaiga en ella sentencia absolutoria o sobreseimiento sea este provisional o definitivo y en el segundo caso, hasta cuando se cumpla la sanción. En el primero y tercer caso se suspenderá al acusado el abono de sus salarios y emolumentos, los cuales se le entregarán acumulados si la causa termina con sentencia absolutoria o el archivo del expediente disciplinario. En el segundo caso el suspendido no recibirá sueldo, ni emolumento de ninguna naturaleza.

Artículo 66. Sanciones. A los Magistrados, Jueces, Defensores Públicos y personal de apoyo judicial se les impondrán las siguientes sanciones de conformidad con la gravedad de la falta:

1. Amonestación pública.
2. Multa entre el 15% al 35% de la remuneración mensual que devengue el funcionario sancionado.
3. Suspensión del cargo y privación de sueldo, por un lapso superior a un (1) mes e inferior a dos (2) años.
4. Traslado forzoso.
5. Destitución.

Las faltas leves sólo serán sancionadas con amonestación o multa; las graves con multa o

suspensión y privación de sueldo; y las gravísimas con suspensión y privación de sueldo, traslado forzoso o destitución; siguiendo los principios de necesidad y proporcionalidad.

En todo caso en que se acredite que se actuó con dolo, fraude o arbitrariedad, el acusado será sancionado con destitución del cargo que ocupa.

En todo caso las sanciones impuestas a los servidores judiciales deben reposar en el expediente del funcionario del que se trate.

Artículo 67. Reiteración de Faltas. Cuando a un servidor público del Órgano Judicial, se le haya impuesto más de dos veces la pena de suspensión con privación de sueldo en el lapso de dos (2) años y se haga acreedor a nueva sanción de la misma índole, perderá el cargo.

Capítulo XIII
La Ética Judicial

Artículo 68. Fines. A fin de contribuir al fortalecimiento de la dignidad y prestigio del Órgano Judicial y asegurar la mayor estimación pública, a través de un correcto ejercicio de la función judicial; todos los servidores del Órgano Judicial según la naturaleza de las funciones de que estén investidos, deben cumplir con los principios éticos establecidos en este Capítulo y desarrollados en el Código de Ética Judicial panameño.

Artículo 69. Principios Éticos Judiciales. La función judicial se rige por los siguientes Principios:

1. Independencia de los Magistrados y Jueces, como garantía del derecho de los ciudadanos a una decisión justa, para evitar arbitrariedades y salvaguardar los derechos fundamentales, cuya perturbación debe ser denunciada por los juzgadores.
2. Imparcialidad de los servidores judiciales con igualdad y sin discriminación, manteniendo equivalente distancia con las partes y los abogados y evitando comportamientos que reflejen favoritismo, predisposición o prejuicio.
3. Motivación de las decisiones, orientada al aseguramiento de la legitimidad, el adecuado sistema de impugnaciones procesales y el control del poder del que los magistrados y Jueces son titulares.
4. Conocimiento y capacitación permanente de los magistrados y Jueces como fundamento del derecho de la sociedad de obtener un servicio de calidad en la administración de justicia.
5. Justicia y Equidad, para que sin transgredir el derecho vigente, se resuelvan los casos mediante criterios coherentes con los valores o razones en que se fundamenta el ordenamiento jurídico.
6. Responsabilidad Institucional mediante el cumplimiento de las obligaciones

específicas de carácter individual y el comportamiento de todo el sistema de justicia, para promover en la sociedad una actitud de confianza y respeto hacia la labor judicial.

7. Cortesía en las relaciones con los usuarios, abogados, testigos, justiciables, servidores judiciales y todos los que se relacionen con la administración de justicia, adoptando una actitud tolerante y respetuosa respecto a las opiniones dirigidas a la gestión, decisiones y comportamientos.
8. Integridad de la conducta, cuya labor demanda exigencias superiores, debiendo observar un comportamiento, lenguaje y vestimenta mesurados y acordes con las reglas de urbanidad, cortesía y educación, predominantes en la sociedad en la que se presta la función.
9. Transparencia en las actuaciones de los magistrados y jueces, pudiendo emitir declaraciones de forma directa o a través de la oficina correspondiente, sin adelantar criterios, debiendo conducirse con los medios de comunicación social de forma equitativa y prudente, de suerte que no resulten perjudicados los derechos e intereses legítimos de las partes y de sus abogados.
10. Secreto profesional, debiendo observarse absoluta reserva con relación a las causas en trámite, tanto en el ámbito profesional como en el estrictamente privado, para salvaguardar los derechos de las partes y sus allegados, frente al uso indebido de información obtenidas por razón del cargo.
11. Prudencia, realizando su labor a través de un juicio mediato y valoración de los argumentos y contra argumentos, manteniendo una actitud abierta para reconocer cuando debe rectificar criterios o puntos de vista asumidos, al analizar las distintas alternativas que ofrece el Derecho.
12. Diligencia, para evitar la injusticia que representa una decisión tardía.
13. Honestidad profesional, para impedir que se entienda que se aprovecha de los usuarios del Sistema de Justicia, del trabajo del personal a su cargo o de los medios que se le confían; o que se perciba que su situación patrimonial es ilegítima.

Sección 1ª
Conflicto de Intereses

Artículo 70. Deber de Abstención. El desempeño de la función judicial debe realizarse con apego a los principios, deberes y prohibiciones que de ella se derivan, con absoluta abstención del ejercicio de ningún cargo privado que la obstaculice o pueda obstaculizarla. Ningún servidor judicial podrá aceptar regalos ni favores de los litigantes ni de abogados que estén ejerciendo ante su tribunal y, en general, de ninguna persona cuyos intereses pueden ser afectados con sus fallos.

Artículo 71. Solicitud de impedimento. Los Magistrados y Jueces deben solicitar se les separe del conocimiento de los procesos respecto de los cuales se verifiquen las causales que se encuentran expresamente establecidas en la Ley.

Artículo 72. Reserva. Los Magistrados, Jueces y el resto de los servidores judiciales tienen el deber de reserva respecto a los asuntos de que conocen cuando la ley así lo establezca o en ausencia de norma, cuando estimen que los derechos o intereses legítimos de alguno de los intervinientes en el proceso puedan verse afectados, o cuando evidentemente no exista un interés legítimo en la información.

Artículo 73. Atención a la Prensa. El Órgano Judicial facilitará la divulgación de las noticias judiciales cuando esté claro que con ello no se afectarán los derechos de las partes, la recepción o práctica de pruebas o la misma independencia judicial.

Los servidores judiciales podrán emitir declaraciones por sí mismos o a través de la Secretaría de Comunicaciones de la Corte Suprema de Justicia, sin que puedan adelantar criterios sobre el fondo de las cuestiones planteadas.

Sección 2ª
Aplicación de Normas Éticas

Artículo 74. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones establecidas en este Capítulo se aplican a todos los servidores públicos que laboran en el Órgano Judicial.

Artículo 75. Contribución con la Administración de Justicia. Dentro de su ámbito de competencia, todo servidor judicial deberá contribuir en el mejoramiento de la administración de justicia, generando ideas y siendo receptivo de un apropiado análisis de cuestiones jurídicas y de organización judicial, sobretodo en lo que atañe a la modernización del sistema de justicia, restringiendo al mínimo las formalidades que no contemple la Ley, en los asuntos que le corresponda conocer.

Artículo 76. Formación Actualizada y Colaboración con Escuela Judicial. Los servidores judiciales deben procurar su constante actualización académica en las áreas de competencia relacionadas con sus funciones, que aseguren que el servicio sea oportuno y de calidad.

Cuando en atención a sus condiciones y conocimientos, se les solicite brindar servicios de docencia a favor de sus colegas o compañeros en la Escuela Judicial, los servidores judiciales están en el deber de colaborar con la capacitación judicial, en la forma y con los reconocimientos que reglamentariamente se acuerden para este tipo de

actividades.

Artículo 77. Carácter Regulador Mínimo de Normas Éticas. Los imperativos éticos establecidos en este Capítulo son desarrollados por el Código de Ética Judicial panameño. Los mismos tienen un carácter regulador mínimo no excluyen la existencia de otros, contenidos en diferentes cuerpos legales o que se consideren de tradicional exigencia, por ser inherentes al prestigio y honor de la administración de justicia y a la función judicial.

Para la imposición de las sanciones a los servidores judiciales, derivadas de actos impropios, habrá que ceñirse a las normas legales específicas, según la naturaleza del acto y sanción aplicable.

Capítulo XIV
El Consejo Judicial

Artículo 78. Naturaleza. El Consejo Judicial será un organismo consultivo, encargado de establecer las Políticas de Estado para el fortalecimiento del sistema de administración de justicia.

Artículo 79. Miembros. El Consejo Judicial estará integrado por los siguientes miembros:

1. El Presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien lo presidirá,
2. los Presidentes de Sala de la Corte Suprema de Justicia,
3. el Procurador General de la Nación,
4. el Procurador de la Administración,
5. el Defensor del Pueblo,
6. el Presidente del Colegio Nacional de Abogados,
7. un Representante de la Sociedad Civil, y
8. un Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá.

Artículo 80. Funciones. Son funciones del Consejo Judicial:

1. Procurar la efectividad de la administración de justicia que garantice la seguridad jurídica, con principios y normas claras para que los ciudadanos tengan acceso a ella.
2. Promover la formación ética y moral de los aspirantes a la profesión de abogado, destacando su importancia en el ejercicio privado, así como en el desempeño de los cargos de Magistrados, Jueces y Agentes del Ministerio Público.
3. Analizar los ordenamientos procesales, métodos y sistemas de trabajo de los despachos judiciales y sugerir reformas.
4. Revisar periódicamente la división territorial y funcional de la administración de justicia, con la finalidad de plantear cambios de acuerdo a la incidencia de conflictos

en cada región.

5. Fomentar la autonomía financiera y administrativa del Órgano Judicial y el Ministerio Público.
6. Rendir informe cada dos años, de las modificaciones o actualizaciones que sean necesarias para el fortalecimiento del Sistema de Justicia.

Sección 1ª
La Secretaría Ejecutiva

Artículo 81. Secretaría Ejecutiva. El Consejo Judicial contará con una Secretaria Ejecutiva permanente, cuyo personal subalterno será designado por el Consejo, para el desarrollo de las actividades propias del mismo.

Artículo 82. Libre Nombramiento y Remoción de Secretario del Consejo Judicial. El Secretario Ejecutivo será nombrado y removido libremente por el propio Consejo Judicial y, con la colaboración del personal que dirige, tendrá las siguientes atribuciones:

1. Llevar debidamente foliadas y empastadas las actas de sesión del Consejo Judicial.
2. Impulsar y dar seguimiento a los planes y propuestas del Consejo Judicial y rendir los informes de avance que corresponda.
3. Diseñar y ejecutar las acciones concretas para el cumplimiento de las metas del Consejo Judicial.
4. Convocar las sesiones del Consejo Judicial.
5. Dirigir el equipo de expertos que apoya al Consejo Judicial, y
6. Supervisar la labor del personal a su cargo.

Artículo 83. Regulación Interna. El Consejo Judicial dictará el reglamento de su régimen interno, sesionará una vez al mes y presentará los resultados de su gestión a la Nación en el mes de enero de cada año, sobre el año inmediatamente anterior.

Artículo 84. Acciones para el Logro de Objetivos. Cada uno de los miembros del Consejo Judicial debe procurar que la instancia por él representada, realice las acciones que correspondan para el logro de los objetivos del mismo.

Artículo 85. Programas. Los programas del Consejo Judicial tendrán una visión clara de que la modernización del sistema de justicia requiere el desarrollo tecnológico de las instituciones involucradas. La efectividad de todas las medidas que se adopten deberá ser supervisada y en el caso de que lo requieran, modificarse o mejorarse.

Cuando el Consejo Judicial detecte que un área determinada de la administración de justicia tiene severos problemas para el cumplimiento de los términos establecidos en la

Ley, a causa de que la propia legislación debe ser mejorada, lo propondrá a través de sus integrantes con iniciativa legislativa, destacando la urgencia de la adopción de la medida.

Capítulo XV
Disposiciones Finales

Artículo 86. Elección escalonada de Miembros del Consejo Nacional de Carrera Judicial. A fin de facilitar la sucesiva elección escalonada de sus integrantes, los miembros permanentes del primer Consejo de Administración de la Carrera Judicial, serán elegidos por los siguientes períodos:

1. El magistrado de Tribunal Superior, por un año, y
2. el Juez de Circuito o Seccional y el Defensor Público, por tres años.

Transcurridos estos plazos, se procederá a elegir a quienes deban sustituirlos por el término completo de dos (2) años.

Artículo 87. Libre Nombramiento y Remoción de Cargos Directivos. Aunque quienes estén ocupando cargos como titulares de Direcciones, Subdirecciones, Secretarías y Subsecretarías de los departamentos administrativos del Órgano Judicial, hayan accedido a los mismos en virtud de concurso, quedarán designados bajo el régimen de libre nombramiento y remoción y sujetos a todos los deberes consignados en esta Ley.

Artículo 88. Ingreso al Nuevo Sistema de Carrera Judicial. Desde la entrada en vigencia de la presente Ley ingresan al Sistema de Carrera Judicial, con todas las garantías que esta condición confiere, los Magistrados, Jueces, Defensores Públicos y Personal de Apoyo Judicial que estuvieren ocupando sus cargos en virtud de concurso, demuestren las competencias y requisitos que la Ley exige para los respectivos cargos y se encuentren en uno de los casos siguientes:

1. Los que tengan más de cinco (5) años ininterrumpidos de servicios.
2. Los que tengan más de dos años de servicios ininterrumpidos y tengan una evaluación de desempeño satisfactoria.
3. Los que tengan menos de dos años ininterrumpidos de servicio, ingresarán en el sistema de carrera judicial después de alcanzar dos años ininterrumpidos en el cargo, obtener una evaluación del desempeño satisfactoria y cursar ciento veinte (120) horas de capacitación impartida por la Escuela Judicial.

Artículo 89. Incorporación al Nuevo Sistema. La Secretaría de Recursos Humanos, en un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, someterá al Consejo de Administración de la Carrera Judicial el expediente individual de cada Magistrado y Juez debidamente clasificado, a los fines de que se elabore la resolución de incorporación a la

Carrera Judicial y se emita la correspondiente certificación que así lo acredita.

Artículo 90. Cese de Incompatibilidades. Las incompatibilidades que crea esta Ley, regirán respecto a los funcionarios que se encuentren legalmente ejerciendo el cargo al iniciarse la vigencia de la misma, debiendo cesar las situaciones o actividades afectadas por la incompatibilidad en el plazo de seis meses desde su entrada en vigencia.

Artículo 91. Ingreso por Reforma en la Jurisdicción Penal. Con motivo de la entrada en vigencia del Código Procesal Penal y la consecuente reestructuración del Personal que presta servicios judiciales en todos los Tribunales Penales de la República, los servidores judiciales que estén ocupando cargos por concurso en esa jurisdicción, al momento de incorporarse a la Ley el respectivo Distrito Judicial, serán seleccionados para ocupar las posiciones que deban crearse, siguiendo los parámetros y requisitos que se exijan para el desempeño según la especialidad y jerarquía que corresponda a cada caso particular, previa superación de los cursos habilitantes correspondientes.

A los servidores judiciales que estén desempeñando cargos permanentes de acuerdo a la Ley 29 de 1984, modificada por la Ley 19 de 1991, se les garantiza la estabilidad y continuidad en el servicio para los efectos de vacaciones, licencias, sobresueldos, ascensos, jubilaciones y cualesquiera otros derechos existentes.

Fuera de estos casos, las demás posiciones serán sometidas a concurso, en los que podrán participar todos los que cumplan los requisitos previstos en la Ley y los reglamentos, incluyendo los servidores judiciales que no hayan ingresado por concurso.

Artículo 92. Estabilidad y continuidad de servidores permanentes de acuerdo a la Ley 19 de 1991. A los servidores judiciales que estén desempeñando cargos permanentes de acuerdo a la Ley 29 de 1984, modificada por la Ley 19 de 1991, se les garantiza la estabilidad y continuidad en el servicio para los efectos de vacaciones, licencias, sobresueldos, ascensos, jubilaciones y cualesquiera otros derechos existentes

Artículo 93. Se deroga el párrafo primero del artículo 7 del Código Judicial.

Artículo 94. Se deroga el artículo 8 del Código Judicial.

Artículo 95. Se deroga el artículo 9 del Código Judicial.

Artículo 96. Se deroga el artículo 10 del Código Judicial.

Artículo 97. Se deroga el artículo 15 del Código Judicial.

Artículo 98. Se deroga el artículo 18 del Código Judicial.

Artículo 99. Se deroga el artículo 20 del Código Judicial

Artículo 100. Se deroga el artículo 21 del Código Judicial.

Artículo 101. Se deroga el artículo 22 del Código Judicial.

Artículo 102. Se deroga el artículo 23 del Código Judicial.

Artículo 103. Se deroga el artículo 24 del Código Judicial.

Artículo 104. Se deroga el artículo 25 del Código Judicial.

Artículo 105. Se deroga el artículo 26 del Código Judicial.

Artículo 106. Se deroga el artículo 27 del Código Judicial.

Artículo 107. Se deroga el artículo 28 del Código Judicial.

Artículo 108. Se deroga el artículo 29 del Código Judicial.

Artículo 109. Se deroga el artículo 30 del Código Judicial.

Artículo 110. Se deroga el artículo 32 del Código Judicial.

Artículo 111. Se deroga el artículo 33 del Código Judicial.

Artículo 112. Se deroga el artículo 34 del Código Judicial.

Artículo 113. Se deroga el artículo 35 del Código Judicial.

Artículo 114. Se deroga el artículo 36 del Código Judicial.

Artículo 115. Se deroga el artículo 37 del Código Judicial.

Artículo 116. Se deroga el artículo 39 del Código Judicial.

Artículo 117. Se deroga el artículo 43 del Código Judicial.

Artículo 118. Se deroga el artículo 44 del Código Judicial.

Artículo 119. Se deroga el artículo 46 del Código Judicial.

Artículo 120. Se deroga el artículo 47 del Código Judicial.

Artículo 121. Se deroga el artículo 48 del Código Judicial.

Artículo 122. Se deroga el artículo 49 del Código Judicial.

Artículo 123. Se deroga el artículo 50 del Código Judicial.

Artículo 124. Se deroga el artículo 51 del Código Judicial.

Artículo 125. Se deroga el artículo 53 del Código Judicial.

Artículo 126. Se deroga el artículo 54 del Código Judicial.

Artículo 127. Se deroga el artículo 55 del Código Judicial.

Artículo 128. Se deroga el artículo 57 del Código Judicial.

Artículo 129. Se deroga el artículo 60 del Código Judicial.

Artículo 130. Se deroga el artículo 63 del Código Judicial.

Artículo 131. Se deroga el artículo 185 del Código Judicial.

Artículo 132. Se deroga el artículo 191 del Código Judicial.

Artículo 133. Se deroga el artículo 196 del Código Judicial.

Artículo 134. Se deroga el artículo 199 del Código Judicial.

Artículo 135. Se deroga el artículo 200 del Código Judicial.

Artículo 136. Se deroga el artículo 214 del Código Judicial.

Artículo 137. Se deroga el artículo 226 del Código Judicial.

Artículo 138. Se deroga el último párrafo del artículo 267 del Código Judicial.

Artículo 139. Se deroga el Título XII del libro I del Código Judicial, salvo los artículos 287, 288, 289, 290, 291, 294, 295, 296 y 299 que regulan el procedimiento para el juzgamiento de faltas disciplinarias hasta que se cree la jurisdicción disciplinaria.

Artículo 140. Se deroga el artículo 302 del Código Judicial.

Artículo 141. Se deroga el artículo 307 del Código Judicial.

Artículo 142. Se deroga el artículo 308 del Código Judicial.

Artículo 143. Se deroga el artículo 315 del Código Judicial.

Artículo 144. Se deroga el artículo 316 del Código Judicial.

Artículo 145. Se deroga el artículo 317 del Código Judicial.

Artículo 146. Se deroga el artículo 421 del Código Judicial.

Artículo 147. Se deroga el artículo 432 del Código Judicial.

Artículo 148. Se deroga el artículo 438 del Código Judicial.

Artículo 149. Se deroga el artículo 439 del Código Judicial.

Artículo 150. Se deroga el artículo 440 del Código Judicial.

Artículo 151. Se deroga el artículo 441 del Código Judicial.

Artículo 152. Se deroga el artículo 442 del Código Judicial.

Artículo 153. Se deroga el artículo 443 del Código Judicial.

Artículo 154. Se deroga el artículo 444 del Código Judicial.

Artículo 155. Se deroga el artículo 445 del Código Judicial.

Artículo 156. Se deroga el artículo 447 del Código Judicial.

Artículo 157. Se deroga el artículo 448 del Código Judicial.

Artículo 158. Se deroga el artículo 449 del Código Judicial.

Artículo 159. Se deroga el artículo 450 del Código Judicial.

Artículo 160. Se deroga el artículo 451 del Código Judicial.

Artículo 161. Se deroga el artículo 452 del Código Judicial.

Artículo 162. Se deroga el artículo 453 del Código Judicial.

Artículo 163. Se deroga el artículo 454 del Código Judicial.

Artículo 164. Se deroga el artículo 455 del Código Judicial.

Artículo 165. Se deroga el artículo 456 del Código Judicial.

Artículo 166. Se deroga el artículo 457 del Código Judicial.

Artículo 167. Se deroga el artículo 458 del Código Judicial.

Artículo 168. Se deroga el artículo 459 del Código Judicial.

Artículo 169. Se deroga el artículo 460 del Código Judicial.

Artículo 170. Esta Ley deroga el párrafo primero del artículo 7 y los artículos 8, 9, 10,15, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 55, 57, 60, 63, 185, 191, 196, 199, 200, 214, 226, último párrafo del artículo 267, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 292, 293, 297, 298, 301, 302, 307, 308, 315, 316, 317, 421, 432 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459 y 460 del

Código Judicial.

Artículo 171. Vigencia. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy seis de agosto de 2009, por el suscrito, HARLEY J. MITCHELL D., en virtud de autorización concedida por la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia, mediante Acuerdo 778 de cinco de agosto de 2009.

HARLEY J. MITCHELL D.
Magistrado Presidente
Corte Suprema de Justicia

INFORME

Que rinde la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales correspondiente al primer debate del **Proyecto de Ley No.023, Que regula la Carrera Judicial.**

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 30/10/09
Hora 1:15 am
A Debate
A Votación
Aprobada Votos
Rechazada Votos

Panamá, 26 de octubre de 2009

Honorable Diputado
José Luis Varela R.
Presidente de la Asamblea Nacional

Señor Presidente:

La Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales de la Asamblea Nacional en el marco de sus competencias funcionales consideró en su reunión ordinaria del 26 de octubre de 2009, conforme los trámites del primer debate reglamentario, el Proyecto de Ley No. 23, Que regula la Carrera Judicial.

En consecuencia y de acuerdo con el artículo 146 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional, rinde el informe correspondiente.

I. LA INICIATIVA LEGISLATIVA

El Proyecto de Ley No.23 fue presentado por el Magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia, Doctor Harley James Mitchell el día 6 de agosto de 2009, en virtud de la iniciativa legislativa que le otorga el literal *c*, numeral 1 del artículo 165 de la Constitución Política.

II. OBJETIVOS DEL PROYECTO

El Proyecto de Ley de Carrera Judicial que se propone, genera mecanismos que contribuyen a la prestación del servicio de administración de justicia, en condiciones de oportunidad y calidad, mediante la atracción, selección y retención del capital humano mejor calificado, con el uso de herramientas de selección modernas y objetivas, revisadas y validadas en América Latina y Panamá, destacando la importancia de la

evaluación periódica del desempeño, de cuyos resultados dependerá la estabilidad en el cargo, lo cual se traduce en la designación de magistrados y jueces independientes, como consecuencia de la demostración de sus competencias, complementadas con una formación especializada y fortalecida a través del desarrollo de las idoneidades requeridas para el desempeño del cargo.

Los Principios Rectores de la Carrera Judicial, se consignan de forma clara para acentuar que el nuevo sistema aspira erradicar las prácticas subjetivas y desiguales de participación y puntuación censuradas por su discrecionalidad, a no decir arbitrariedades y confusión, generadas en la calificación de concursos mixtos e internos, promulgando la transparencia, publicidad, igualdad, formación obligatoria, exigencia de acatamiento ético y reconocimiento a la excelencia, como principios básicos del nuevo sistema.

Esta propuesta de Ley establece una estructura organizativa cuya máxima autoridad es el Consejo de Administración de Carrera Judicial, integrado por cuatro magistrados de la Corte Suprema de Justicia; tres miembros permanentes que serán un magistrado, un juez y un defensor público, elegidos entre sus iguales y un Secretario de Recursos Humanos, quienes deberán supervisar el funcionamiento de la Escuela Judicial, la programación de las auditorías judiciales y la evaluación del desempeño. Esta Secretaría asistirá al Consejo en el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales y coordina y supervisa la labor realizada a través de las direcciones de estudios, selección, gestión administrativa, gestión del desempeño y bienestar del servidor judicial.

También se organiza la información de la Institución, las unidades de trabajo y los servicios judiciales a través de manuales y se desarrollan los procesos de ingreso y promoción o ascenso, con el propósito de conocer más que los antecedentes de los aspirantes, si poseen las competencias requeridas para el logro de los objetivos de la función judicial, reservando la condición de miembro de la Carrera Judicial, sólo a aquellos que ingresen a puestos mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas.

La fórmula prevista, en este Proyecto de Ley, para el ingreso en la carrera judicial, se aplica ante la segunda vacante luego de la realización de los procesos de traslado o ascenso de un miembro del sistema, con lo que se da una participación a todos aquellos que reúnan los requisitos, generando oportunidades de crecimiento, condicionadas en todo caso, a la formación y la evaluación del desempeño, dentro del marco de la aplicación de los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

Igualmente se establecen los parámetros legales para la implementación de los sistemas de Evaluación del Desempeño, a cargo del Consejo de Administración de la Carrera Judicial para que sean planificados, supervisados y cumplimentados los términos y estándares de calidad; de Remuneración, basado en la formación y el desempeño satisfactorios; y de Disciplina Judicial, que organiza y gradúa las faltas, aumentando, de acuerdo a la gravedad de las mismas, se consignan los Imperativos Éticos que orientan la función judicial y se redefinen las atribuciones del Consejo Judicial.

El Proyecto de Ley propone la creación de una nueva jurisdicción a cargo de un tribunal especial, que tendrá competencia en el ámbito nacional para aplicar sanciones a los funcionarios del área jurisdiccional del Órgano Judicial que incurran en violación a las normas éticas, faltas disciplinarias, deberes, responsabilidades y prohibiciones que actualmente están contenidas en el Código Judicial y en los reglamentos aprobados.

El Tribunal Especial de Integridad y Transparencia que se crea, es una institución totalmente nueva. Su propósito principal será garantizar la excelsitud de la función pública de administrar justicia y combatir la corrupción dentro de la Institución.

Finalmente se introducen modificaciones legales para que la suplencia de los magistrados de los tribunales superiores y de los jueces de circuito y municipales, sea un cargo adscrito exclusivamente a servidores públicos del sistema judicial, especialmente del área procesal, y provenientes preferiblemente de la Carrera Judicial; para así garantizar, que quien entre a conocer de un proceso como juzgador suplente

cuente con los elementos intelectuales y experiencia necesaria, para emitir su fallo en estricto derecho. De esta forma, se unificaría el sistema con relación a la designación de los suplentes de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que constitucionalmente indica que solo pueden ser designados suplentes de estos, los funcionarios de Carrera Judicial de servicio en el Órgano Judicial.

III. ANÁLISIS Y CONSIDERACIÓN DEL PROYECTO

Para el Primer Debate al Proyecto de Ley No.23, la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales se reunió los días 14 y 26 de octubre de 2009. En dichas reuniones se contó con la participación del Magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia, Harley James Mitchell, quien conjuntamente con la Magistrada Esmeralda de Troitiño, sustentaron los objetivos de la propuesta de Ley y se hicieron acompañar por funcionarios del Órgano Judicial, Ana Zita Rowe, Maria Eugenia López, Andrés Mójica, Miguel González, Idalides Pinilla quienes contestaron las inquietudes de los diputados y los participantes. También se tuvo la participación de representantes del Colegio Nacional de Abogados: Francisco Garzón, Zulay Rodríguez; Magaly Castillo de Alianza Ciudadana Pro Justicia y Ricardo Fuller de la Asociación de Servidores del Órgano Judicial.

La metodología que se utilizó para considerar el Proyecto de Ley No.23 fue dividir el mismo en tres bloques para facilitar la discusión, de tal manera que las modificaciones fueron presentadas en función de esta división.

IV. EL PRIMER DEBATE Y LAS MODIFICACIONES:

La Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales, aprobó en Primer Debate, con la mayoría de los miembros de dicha Comisión, el Proyecto de Ley No.23, "Que regula la Carrera Judicial", con la modificación de los artículos 2, 3, 4, 8, 26, 34, 35, 56, 57, 59, 76, 77, 80, 81, 89, 90, 91, 92, 93, 97, 100, 101, 104, 109, 110, 111, 121, 134, 169; la eliminación del artículo 27 y la adición de tres artículos nuevos que contienen derogaciones a artículos del Código Judicial.

Las modificaciones que surgieron en el primer debate, consisten en establecer que las Carreras dentro del Órgano Judicial serán administradas por Consejos; que el

servidor judicial solo podrá ejercer la enseñanza universitaria sin que esto sea una incompatibilidad en el desempeño de sus funciones; se establece que las Carreras Judiciales serán administradas por el Consejo, se elimina de todos los artículos las funciones que tenía la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia al respecto la administración de la Carrera Judicial y se le asignan dichas funciones al Consejo de Administración y se modifica su conformación. Se elimina lo dispuesto sobre el derecho de asociación para que no contravenga la norma constitucional de libre asociación.

Por todo lo anteriormente expresado, la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales de la Asamblea Nacional

RESUELVE:

1. Aprobar en primer debate el **Proyecto de Ley No.23, "Que regula la Carrera Judicial"**.
2. Recomendar al Pleno de la Asamblea Nacional que le dé segundo debate al Proyecto de Ley No.23.

POR LA COMISIÓN DE GOBIERNO, JUSTICIA Y ASUNTOS CONSTITUCIONALES

H.D. JORGE ALBERTO ROSAS
Presidente

H.D. JOSÉ BLANDÓN FIGUEROA
Vicepresidente

H.D. MARIO LÁZARUZ
Secretario

H.D. YANIBEL ABREGO
Comisionada

H.D. JORGE IVÁN ARROCHA R.
Comisionado

H.D. LEANDRO ÁVILA
Comisionado

H.D. RUBÉN DE LEÓN
Comisionado

/ya

TEXTO ÚNICO

Que contiene las modificaciones y adiciones introducidas al Proyecto de Ley No.23, **Que regula la Carrera Judicial.**

Panamá, 26 de octubre de 2009.

La Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales presenta al Pleno de la Asamblea Nacional el texto aprobado del **Proyecto de Ley No.23**, arriba enunciado, y recomienda el siguiente **Texto Único** que corresponde al Proyecto de Ley tal como fue aprobado en primer debate por esta Comisión.

PROYECTO DE LEY No.23
(De de de 2009)

Que regula la Carrera Judicial.

ASAMBLEA NACIONAL
DECRETA:

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 30/10/09
Hora 1:15 Am.
A Debate
A Votación
Aprobada Votos
Rechazada Votos
Abstención Votos

Título I
Carrera Pública en el Órgano Judicial

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1. Objetivos. Los objetivos de la presente Ley son los siguientes:

1. Regular la estructura y organización de la Carrera Judicial y las otras carreras que determina esta Ley para ser aplicadas dentro del Órgano Judicial.
2. Garantizar la selección de las personas mejor calificadas para la adecuada prestación de los servicios por el Órgano Judicial y sobre las bases objetivas de competencias organizacionales, específicas y técnicas definidas de conformidad con la naturaleza de los puestos.
3. Establecer los procesos para el ingreso, traslado y ascenso de los aspirantes en las vacantes que se produzcan, mediante la superación de pruebas que demuestren su aptitud, de conformidad con las funciones que les correspondan desarrollar y las habilidades y destrezas que deban exhibir en el desempeño, previa acreditación de sus antecedentes y méritos.
4. Implementar y desarrollar los planes de carrera, sucesión y remuneración; la gestión del desempeño, el talento y el bienestar de los servidores que laboran en el Órgano Judicial.
5. Determinar los deberes y derechos de los servidores que laboran en el Órgano Judicial y los principios para sus nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones y demás acciones de personal.

6. **Instituir la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia, para el conocimiento de las faltas, el procedimiento y las sanciones de los actos que atenten contra la integridad y transparencia del Órgano Judicial.**
7. Establecer principios éticos judiciales orientadores de la actividad que desarrolla el Órgano Judicial.
8. Organizar la estructura y funciones del Consejo Judicial.

Artículo 2. Administración. **Las Carreras dentro del Órgano Judicial serán administradas por Consejos.**

Artículo 3. Principios rectores de todas las carreras. Todas las carreras dentro del Órgano Judicial, se regirán por los siguientes Principios Generales:

1. Igualdad de Oportunidades. Toda persona puede aspirar a desempeñar puestos dentro del Órgano Judicial, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en esta Ley, sus reglamentos y los Manuales de Puestos correspondientes.
2. Reclutamiento Sistemático. Los procesos de reclutamiento y evaluación de aspirantes para selección se basarán en los estudios de recursos humanos y proyecciones efectuadas.
3. Selección por Méritos. La selección para el ingreso se hará mediante concurso con base a los méritos del aspirante, eligiéndose en el mismo orden en que se hayan producido las vacantes, en primer lugar a quien ocupe la primera posición en la lista de elegibles y así sucesivamente.
4. Establecimiento de la Evaluación del Desempeño. El desempeño en todos los puestos dentro del Órgano Judicial, será evaluado periódicamente y este proceso será determinante para acciones de formación, ascenso, beneficios, remuneración, compensación y destitución.
5. Ascenso y Traslado por Desempeño, Antigüedad y Méritos. Los procesos de traslado y ascenso se desarrollarán tomando en cuenta el desempeño, la antigüedad y los méritos de los aspirantes.
6. Demostración de Méritos y Competencias. Los procesos de selección, traslado y ascenso, requieren de la acreditación de los antecedentes académicos y experiencia; realización de concursos de oposición para cargos cardinales; pruebas escritas, orales, y prácticas; valoración de competencias claves, entrevistas y cursos de formación teórica y práctica.
7. Período de Prueba. De acuerdo a la naturaleza del puesto, desde el nombramiento hasta la evaluación, será reglamentado el período de prueba que determinará si el designado adquiere o no la calidad de servidor de carrera dentro del Órgano Judicial.
8. Institución de la Formación. Se instituye la formación para el desarrollo de las personas que prestan servicios en el Órgano Judicial, las entidades que administran

justicia y la comunidad jurídica en general.

9. Desempeño Personal Excelente. Los servidores del Órgano Judicial desempeñarán personalmente sus funciones, dedicándoles el máximo de sus capacidades para lograr la excelencia en la prestación de este esencial servicio.
10. Remuneración Justa. Se procurará la justa remuneración de las labores desempeñadas, para que los servidores logren mantener una condición de vida digna y decorosa.
11. Gratuidad y Rapidez del Servicio. El servicio judicial es gratuito y se brinda de forma expedita por los servidores del Órgano Judicial.
12. Exclusividad del Desempeño. Los puestos del Órgano Judicial son incompatibles con la participación en la política, el ejercicio de la abogacía, el comercio y cualquier otro cargo retribuido, **salvo la enseñanza universitaria.**
13. Autonomía para la Simplificación de Nombres y Creación de Puestos. El Órgano Judicial buscará la simplificación de títulos o nombres de los puestos existentes en la Institución para facilitar la gestión de los procesos de recursos humanos y deberá comunicar directamente al Ministerio de Economía y Finanzas los cargos que cree, para el trámite correspondiente.
14. Integridad y Transparencia. Los servicios prestados en el Órgano Judicial deben desarrollarse con Integridad y Transparencia, orientados por las normas de Ética Judicial establecidas en esta Ley y desarrolladas en el Código de Ética Judicial panameño.

Sección 1ª
Unidades Técnicas

Artículo 4. Reglamentación de las Carreras del Órgano Judicial. Los Consejos de Administración de las respectivas Carreras ejercerán la función reglamentaria respecto de las Carreras Públicas dentro del Órgano Judicial.

Artículo 5. Secretaría de Recursos Humanos. Créase la Secretaría de Recursos Humanos, encargada de asistir a los Consejos de Administración de las Carreras dentro del Órgano Judicial en el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales, así como en el trámite de las solicitudes que deben atender en el pleno y comisiones de trabajo. Le corresponde supervisar y coordinar los procesos de gestión de recursos humanos realizados para el cumplimento de sus metas a través de las Direcciones de Estudios de Recursos Humanos; Selección de Recursos Humanos; Gestión Administrativa de Recursos Humanos; Seguimiento del Desempeño y Bienestar del Servidor Judicial.

El Secretario de Recursos Humanos será de libre nombramiento y remoción por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 6. Funciones de la Secretaría de Recursos Humanos. La Secretaría de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñar, actualizar y aplicar un Sistema de Reclutamiento que atraiga a los mejor calificados a participar en el proceso de selección.
2. Convocar a los interesados a participar en los concursos de traslado, ascenso e ingreso, previa aprobación del Consejo de administración de la Carrera correspondiente.
3. Presentar al Consejo de Administración de la Carrera de que se trate, la lista de elegibles que resulte del proceso de evaluación de aspirantes, donde consten además de la sustentación relativa a la superación de todas las fases dispuestas para su emisión, el nombre de los seleccionados en el mismo orden que resulte de los puntajes obtenidos.
4. Proponer al Consejo de Administración de la Carrera respectivo el uso de las herramientas de evaluación que considere más apropiadas para evidenciar en los aspirantes la presencia de las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para cada puesto.
5. Participar en el diseño de los Programas de Capacitación y Desarrollo institucional y suministrar a la entidad encargada del entrenamiento y formación judicial las prioridades de formación detectadas a través de los procesos de Recursos Humanos.
6. Diseñar y actualizar permanentemente un Programa de Desarrollo de Competencias que propicie un desempeño exitoso.
7. Procurar la difusión periódica e identificación de la estrategia y metas del Órgano Judicial y reforzar los valores institucionales y principios éticos judiciales, en todos los servidores que laboran en la Institución.
8. Disponer las acciones pertinentes para la elaboración y actualización de los diferentes procesos técnicos de recursos humanos y verificar su cumplimiento.
9. Aprobar, antes de su aplicación, los instrumentos diseñados para conocer las aspiraciones y preocupaciones de los servidores que prestan servicios en la Institución y estimular las soluciones apropiadas, observando en todo momento la política institucional.
10. Revisar y presentar a la consideración del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, para su posterior consideración por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, el Plan de Remuneración de la Institución, que determinará el sueldo que le corresponde a cada clase de puesto según sus funciones, méritos, desempeño y antigüedad.
11. Presentar al Consejo de Administración de la Carrera Judicial los planes de facilidades, comodidades, ventajas y servicios que la Institución esté en capacidad de ofrecer a los servidores del Órgano Judicial, como beneficios intangibles.
12. Participar como moderador de las Comisiones de Evaluación y entrevistas de trabajo para la selección de candidatos que se lleven a cabo en el Centro de Valoración de

Aspirantes.

13. Interactuar con los servidores de la Institución y asociaciones de éstos; los usuarios del Sistema Judicial; las asociaciones de abogados; entidades, organizaciones y organismos vinculados y otros sistemas judiciales; para captar las tendencias externas que le permitan encauzar oportunamente su gestión de acuerdo al contexto social y plantear soluciones integrales.
14. Supervisar la labor realizada por las Direcciones de Selección, Gestión Administrativa, Estudios de Recursos Humanos, Seguimiento del Desempeño, Bienestar del Servidor Judicial y en general de todas aquellas que sean creadas por motivo de las Carreras dentro del Órgano Judicial.
15. Dar a conocer a los miembros del Consejo de Administración de la Carrera correspondiente, las convocatorias para las sesiones a las que deben asistir, acompañando el orden del día y la documentación correspondiente.
16. Custodiar las actas de las reuniones de los Consejos de Administración de las Carreras y expedir las certificaciones que procedan de los acuerdos adoptados por el mismo.
17. Cursar las comunicaciones necesarias para el cumplimiento de los acuerdos emitidos por los Consejos de Administración de las Carreras.
18. Organizar, dirigir y supervisar el sistema de registro de documentos.
19. Elaborar los proyectos de acuerdo de las listas provisionales y definitivas de elegibles que serán aprobadas por el Consejo de Administración de la Carrera de que se trate.
20. Elaborar los proyectos de resolución de las decisiones y recursos que deban ser emitidas o absueltas por el Consejo de Administración de la Carrera respectiva.
21. Preparar los proyectos de resolución de las decisiones de estos organismos, relacionadas con las controversias que se susciten de la aplicación de los reglamentos de las Carreras dentro del Órgano Judicial y Evaluación del Desempeño.
22. Recibir, documentar y poner en conocimiento del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, los casos en que considere que los cargos judiciales, especialmente los de magistrados y jueces, están siendo o han sido presionados o perturbados en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales, a fin de que se interpongan las acciones pertinentes en defensa de la Independencia Judicial.
23. Formular el Anteproyecto de Presupuesto de la Secretaría.
24. Las demás que sean asignadas por la Ley y los Reglamentos respectivos.

Artículo 7. Direcciones de la Secretaría de Recursos Humanos. Para la ejecución de sus funciones, la Secretaría de Recursos Humanos se integrará por cinco direcciones:

1. Estudios de Recursos Humanos: Analiza la demanda de servicios, planifica la provisión de recursos humanos y la distribución de funciones ajustando los manuales de Puestos y de Procedimientos, gestiona el conocimiento organizacional para el cumplimiento oportuno de los objetivos y programas institucionales y diseña y

actualiza la escala de sueldos.

2. Selección de Recursos Humanos: Supervisa la evaluación de los aspirantes a partir del modelo diseñado para que cada persona que se elija posea las competencias definidas para el desempeño del puesto que ocupará, aproveche la formación inicial y se incorpore formalmente a la Institución.
3. Gestión Administrativa: Ejecuta, registra y tramita todas las acciones de personal, de acuerdo a la solicitud de las unidades nominadoras y disciplinarias; atiende las solicitudes de certificaciones y constancias que sean necesarias, acatando en todo momento las formalidades de Ley.
4. Gestión del Desempeño: Mide periódicamente el avance en el cumplimiento de las metas organizacionales a partir de las líneas base de los indicadores de gestión de las distintas unidades que integran la Institución, define los estándares de calidad, eficiencia y productividad y lleva a cabo la coordinación y consolidación de los resultados de la evaluación del desempeño.
5. Bienestar del Servidor Judicial: Planifica, coordina y realiza acciones de entretenimiento y motivación del Capital Humano, organiza la seguridad laboral de los servidores judiciales, les proporciona atención psicológica, de trabajo social y profesional y supervisa el funcionamiento de clínicas y centros de crecimiento y desarrollo infantil.

Artículo 8. Formación. **La formación integral y el entrenamiento para el desarrollo específico de las tareas que corresponden a los puestos de trabajo de los servidores que laboran en el Órgano Judicial como titulares o suplentes se desarrollará a través de un proceso sistemático, de acuerdo con la estrategia institucional para certificar y re-certificar las competencias organizacionales, específicas y técnicas, que deban exhibirse por los servidores judiciales a todos los niveles de la Institución. Deberá cubrir las necesidades que se vayan identificando mediante la gestión del conocimiento para generar una cultura de excelencia en el desempeño.**

Artículo 9. Centro de valoración. Dentro de la entidad a que se refiere el artículo anterior, existirá un Centro de Valoración donde funcionarán las Comisiones de Evaluación encargadas de certificar permanentemente las competencias requeridas para los distintos puestos de trabajo. Estas certificaciones se utilizarán en los procesos de selección, traslado, promoción o ascenso y formación.

Artículo 10. Programas y planes de formación. Los programas y planes de formación se administrarán haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, para la preparación integral, especializada y de alta calidad de los miembros del Órgano Judicial y aspirantes de la Carrera del Órgano Judicial y se medirá el impacto de los mismos.

Artículo 11. Formación para los integrantes de la comunidad jurídica. También se ofrecerán programas de formación profesional a todos los integrantes de la comunidad jurídica nacional.

Artículo 12. Celebración de convenios. Se podrán celebrar convenios con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales destinados a brindar programas de formación para conseguir sus servicios y que estos puedan prestarse de forma gratuita o a menor costo.

Artículo 13. Participación en cursos. Cuando los servidores del Órgano Judicial sean beneficiados con cursos de formación cubiertos por la Institución, tendrán la obligación de asistir a los mismos y las evaluaciones o títulos que obtengan formarán parte de su expediente personal, quedando obligados a continuar en la prestación de servicios en la Institución, por lo menos el doble del tiempo que hubiese tomado la formación.

En caso contrario deberá reembolsarse a la Institución lo que corresponda al gasto en que incurrió para el pago de la capacitación.

Sección 2ª
Análisis y Clasificación de Puestos

Artículo 14. Manual de puestos. El perfil de los puestos de trabajo resultará de la aplicación de un sistema efectivo de análisis que brinde información confiable sobre la Institución, las unidades de trabajo y los servidores judiciales.

Esta información se documentará en el Manual de Puestos institucional, que contendrá factores tales como nomenclatura, grado, misión del puesto, competencias requeridas para el desarrollo de la función, resultados esperados, persona o dependencia a la que estos deben reportarse, responsabilidades, condiciones ambientales, riesgos, criterios o estándares de desempeño y especificación; con el propósito de orientar la gestión del capital humano, en las áreas de reclutamiento, selección, integración, formación, evaluación, clasificación, remuneración, ascensos, salud, seguridad y otras acciones.

Artículo 15. Modelo de competencias. La Secretaría de Recursos Humanos, cuidará que la especificación de los puestos de trabajo, contenga las calificaciones y competencias requeridas en los aspirantes para el adecuado desempeño de las funciones que correspondan, tomando como base la Ley y la estrategia del Órgano Judicial. Igualmente, coordinará la preparación y presentación oportuna al Consejo de Administración de la Carrera de que se trate, del Manual que contendrá la definición de las competencias organizacionales, específicas y técnicas, las conductas que identifiquen su presencia en los aspirantes y los distintos grados o niveles en que deben exhibirse de acuerdo a la naturaleza de cada puesto en la Institución.

Artículo 16. Revisión de puestos. Anualmente se realizará una revisión general de todos los puestos existentes, con el fin de recomendar los ajustes y modificaciones que se requieran, según las necesidades de la Institución y su competitividad de acuerdo a las ofertas homologables del entorno, procurando en todo momento que la creación o eliminación de puestos atienda a las necesidades específicas de la naturaleza del servicio judicial en aras de mantener la sencillez y utilidad del manual que los describe y clasifica.

Artículo 17. Autonomía para la simplificación y la creación de puestos. La creación de los cargos o puestos dentro de la estructura del Órgano Judicial, corresponderá a la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, debiendo comunicarse a través de la oficina institucional correspondiente las decisiones adoptadas, al Ministerio de Economía y Finanzas para las acciones pertinentes.

Se mantendrá una estructura de puestos simplificada y organizada que permita la fácil aplicación de los sistemas de remuneración, beneficios, ascensos y desarrollo del Capital Humano.

Sección 3ª
Requisitos Generales

Artículo 18. Requisitos generales de ingreso. Para ingresar a las Carreras del Órgano Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Reunir los requisitos de edad, idoneidad, educación, experiencia y competencias claves que se exigen para desempeñar el puesto en la Ley, reglamentos y manuales respectivos.
3. No tener incompatibilidad para el ejercicio del cargo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la Ley.
4. Haber aprobado satisfactoriamente los exámenes; pruebas orales, escritas y prácticas; cursos de formación y demás requisitos de ingreso exigidos.
5. Superar satisfactoriamente el período de prueba.
6. Ser nombrado funcionario permanente en el puesto incluido dentro del régimen de Carrera correspondiente y tomar posesión del cargo.

No podrán ingresar al Órgano Judicial los condenados por delito doloso, mediante sentencia ejecutoriada proferida por un Tribunal de Justicia; los que no estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos; los condenados por falta a la ética forense, los sancionados disciplinariamente con destitución, los que consuman drogas ilícitas; y todas aquellas personas que tengan restricción total en el ejercicio de su capacidad legal. Cuando se trate de personas con restricción parcial se coordinará con la Secretaría Nacional de Discapacidad la expedición de la Certificación de Clasificación de la Funcionalidad a fin de determinar si el grado o tipo de discapacidad, restringe o no, el ejercicio de la capacidad legal

para su ingreso.

Artículo 19. Comprobación de ausencia de impedimentos. El Consejo de la Carrera que corresponda, podrá solicitar a la oficina respectiva la certificación de inexistencia de condena por delito doloso de los aspirantes, tal como lo dispone la Constitución Política y la prueba negativa en el uso de drogas ilícitas exigible también en cualquier momento durante el ejercicio del cargo.

Artículo 20. Nombramiento. Obtenidos los resultados de los concursos realizados, la Secretaría de Recursos Humanos se encargará de girar la comunicación correspondiente a la unidad nominadora, con toda la documentación del candidato que ocupe el primer lugar en la lista de elegibles emitida por el Consejo de Administración respectivo, de acuerdo a los resultados obtenidos en cada una de las fases del proceso de selección.

La unidad nominadora, impartirá la orden del nombramiento a la Dirección de Gestión Administrativa de Recursos Humanos, una vez que verifique el cumplimiento de los requisitos por el candidato seleccionado. De acuerdo a los datos de localización electrónicos y telefónicos ingresados al sistema por los aspirantes en los procesos de reclutamiento y selección, la Secretaría de Recursos Humanos, dará a conocer al seleccionado su nombramiento, de lo cual dejará constancia.

Artículo 21. Aceptación o excusa. Cuando la persona designada no pueda aceptar el puesto, lo comunicará al Consejo de Administración, por correo electrónico o por escrito, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que conoció de su nombramiento. En este último caso y si el nombrado no acusa el recibo de la comunicación del nombramiento, dentro del plazo indicado, se llevará a cabo el mismo procedimiento con las siguientes personas de la lista, conservando siempre la prelación que indique el puntaje obtenido.

Artículo 22. Juramento y posesión. Surtido el trámite de la idoneidad ante el Consejo de Administración de la Carrera y una vez hecho y comunicado el nombramiento, los seleccionados prestarán juramento y tomarán posesión del cargo ante la unidad nominadora, en acto solemne presidido por el Consejo de Administración de la Carrera a la que pertenezca, en la fecha programada para tales efectos, que deberá ser comunicada con una anticipación mínima de cinco días hábiles a quienes deben intervenir en el acto.

Desde la Toma de Posesión, los servidores entran en ejercicio del cargo.

Artículo 23. Proceso de integración. Las personas seleccionadas, luego de tomar posesión del puesto, deberán cumplir con un proceso de integración obligatorio, que lleva como propósito su orientación, integración, situación y adaptación a la labor del Órgano Judicial, el conocimiento de las responsabilidades, derechos y efectos del adecuado desempeño, el sistema de trabajo, los principios de ética judicial y sus implicaciones.

El jefe inmediato debe entregar por escrito al seleccionado, las instrucciones específicas del puesto de trabajo al inicio de su labor.

Sección 4ª
Derechos

Artículo 24. Disfrute. Solo gozarán de todos los derechos y garantías consagradas en esta Ley, los servidores que hayan ingresado a carrera mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas en la misma.

Artículo 25. Derechos de los servidores del Órgano Judicial en general. Son derechos de los servidores del Órgano Judicial en general, los siguientes.

1. Realizar las labores correspondientes a su puesto de trabajo y las que fueren requeridas por su superior para coadyuvar a las metas u objetivos de trabajo y calidad que establezca la dependencia correspondiente.
2. Recibir una remuneración justa, que incluya compensación por jornadas extraordinarias laboradas.
3. Disfrutar de descanso por un mes remunerado anualmente y vacaciones proporcionales.
4. Obtener permisos para diligencias personales urgentes, por el tiempo máximo determinado por Ley.
5. Solicitar información de su expediente y desempeño, al Consejo de Administración de la Carrera, la Secretaría de Recursos Humanos y sus órganos.
6. Recurrir las decisiones administrativas que le afecten.
7. Conocer al inicio del período, las metas fijadas, los indicadores, formularios y herramientas que serán auditados, evaluados o investigados, en los procesos de ética judicial, auditoría judicial, seguimiento y evaluación del desempeño y disciplina respectivamente.
8. Gestionar su propio conocimiento, a través de la autoformación y la participación en los programas institucionales de entrenamiento y educación especializada a cargo de la entidad encargada del entrenamiento y formación judicial.
9. Desarrollar sus labores en un ambiente seguro, higiénico y adecuado al digno propósito de administrar justicia.
10. Contar con los implementos adecuados que garanticen su protección, higiene, salud, seguridad y que primordialmente sirvan de garantía a la calidad de la labor que debe desarrollar, sin que ello implique ningún costo personal para los servidores judiciales.
11. Pago de tiempo compensatorio trabajado siempre que haya sido aprobado previamente por el jefe inmediato o superior jerárquico.
12. Póliza de Vida y Salud.
13. Jubilación, de acuerdo a las normas especiales establecidas por Ley.

14. Participar en los concursos abiertos para llenar vacantes dentro del Órgano Judicial.
15. Gozar de descanso remunerado el día de su cumpleaños, siempre que este sea hábil.
16. Los demás que les concedan la Constitución Política y la Ley.

Artículo 26. Derechos de los servidores de carrera dentro del Órgano Judicial. Son **derechos de los** servidores que forman parte de la Carrera dentro del Órgano Judicial:

1. Estabilidad en el cargo, condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en la prestación del servicio.
2. Participación, de acuerdo a la naturaleza de los puestos que ocupa, de los procesos de traslados y ascensos, de conformidad con su antigüedad, desempeño y hoja de servicio.
3. Otorgamiento de declaración de situación de servicios que requiera.
4. Asociación para la promoción y dignificación de la función en el Órgano Judicial.
5. Disfrute de los planes de beneficios, prestaciones y bonificaciones generales o especiales, establecidos por la Constitución Política, la Ley, los reglamentos o acuerdos institucionales.
6. Bonificación en atención a la antigüedad en los casos de renuncia y jubilación.
7. Indemnización a sus herederos o beneficiario previamente designado, consistente en su último mes de sueldo en caso de su fallecimiento.

Sección 5ª
Deberes

Artículo 27. Deberes generales de los servidores que laboran en el Órgano Judicial. Son deberes generales de las personas que laboran en el Órgano Judicial, los siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política y la Ley.
2. Procurar alcanzar los estándares de excelencia promovidos a través del Código de Ética Judicial panameño, en el cumplimiento del mandato recibido del pueblo, consignado en la Constitución Política.
3. Realizar personalmente su labor, de forma competente, leal y moral en el servicio.
4. Clarificar, planificar y organizar su trabajo anualmente, establecer metas mensuales y acciones semanales y diarias que conviertan la estrategia institucional en resultados.
5. Desarrollar su labor atendiendo el plan trazado para alcanzar los objetivos establecidos periódicamente, alineados con la demanda de servicio.
6. Llenar formulario en el primer mes de cada año, bajo la gravedad del juramento, en el que conste el detalle de su estado patrimonial.
7. Asistir puntualmente y en condiciones físicas y psíquicas adecuadas para cumplir las labores asignadas a su puesto.
8. Informar inmediatamente a la oficina correspondiente y en lo posible antes de que ocurran, las situaciones que pongan en riesgo a las personas o al prestigio de la

Institución, suscitadas por accidentes o daños durante la ejecución del trabajo o en relación con este.

9. Acatar las órdenes e instrucciones emanadas de su superior inmediato, siempre que no contradigan la Constitución Política ni la Ley y no atenten contra su dignidad.
10. Trato oportuno, atento, amable y cortés a los usuarios en su calidad de destinatarios de la labor del Órgano Judicial.
11. Consideración y amabilidad en su trato con compañeros de trabajo, sean inferiores, superiores o iguales.
12. Atender las peticiones que sean formuladas en forma respetuosa en el lapso máximo de un mes o en el término que determine la Constitución y Ley.
13. Guardar estricta reserva sobre la información o documentación confidencial de que conoce en virtud o con ocasión del servicio que presta.
14. Trabajar tiempo extraordinario cuando su superior lo solicite para cumplir con la función ininterrumpidamente, en caso de que así se requiera.
15. Atender los asuntos de su competencia dentro de los términos legal o reglamentariamente establecidos.
16. Asistir y mantenerse en el puesto de trabajo hasta que llegue la persona que deba reemplazarle o concluya la gestión bajo su responsabilidad, salvo enfermedad grave o estado de embarazo.
17. Cuidar todos los documentos, bienes, útiles, materiales, herramientas, mobiliario y equipos confiados a su custodia, uso o administración, con la diligencia de un buen padre de familia.
18. Evitar la alteración, retardo o negación injustificada del trámite de asuntos o prestación del servicio que le corresponde brindar a los usuarios.
19. Rechazar pagos o favores que ofrezcan los particulares, como contribución o recompensa por la ejecución de acciones inherentes a su puesto de trabajo.
20. Brindar trato igualitario en los trámites realizados por personas naturales o jurídicas que pretendan ser o sean proveedores o contratistas de la Institución.
21. Mantenerse en el puesto de trabajo durante la jornada laboral y solicitar permiso al jefe inmediato o superior cuando deba ausentarse por causa justificada o asuntos personales urgentes.
22. No adoptar conductas de acoso sexual y laboral.
23. No actuar con nepotismo.
24. Abstenerse de atentar de palabra o de hecho contra la dignidad y prestigio del Órgano Judicial y de sus compañeros de trabajo.
25. Abstenerse de presentarse al trabajo bajo los efectos del consumo de drogas ilícitas o en estado de embriaguez.
26. Cumplir las medidas de seguridad, salud e higiene y evitar la realización de trabajo en condiciones que pongan en peligro al personal a su cargo.

Sección 6ª
Situaciones Laborales

Artículo 28. Situaciones laborales. Los integrantes de las Carreras existentes dentro del Órgano Judicial pueden encontrarse en las situaciones laborales siguientes:

1. Servicio activo.
2. Servicios especiales.
3. Comisión de servicios.
4. Licencia con o sin sueldo.
5. Permiso.
6. Vacaciones, o
7. Suspensión de servicios.

Artículo 29. Servicio activo. Los servidores judiciales, estarán en servicio activo cuando ocupen por concurso un puesto correspondiente a las Carreras existentes en la Institución.

Artículo 30. Servicios especiales. En el ejercicio del cargo titular, los servidores pertenecientes a la Carrera Judicial tendrán derecho a ser declarados en situación de servicios especiales sin derecho a sueldo cuando sean nombrados magistrados, miembros del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, directores, subdirectores, secretarios o subsecretarios de direcciones o secretarías del Órgano Judicial.

Cuando sean autorizados por el mismo Consejo a prestar asistencia técnica a otras dependencias del Estado u organismo internacional o para trabajar en actividades en las cuales la Institución tenga interés, pueden solicitar que se les declare en la misma situación, hasta por el término de un año, prorrogable hasta por tres años. Estos servicios generan derecho a recibir sueldo solamente si en la dependencia u organismo no lo percibiere.

Artículo 31. Comisión de servicios. El Consejo de Administración, podrá declarar en comisión de servicios a los integrantes de las carreras institucionales para ocupar otros puestos en el mismo Órgano Judicial, por un lapso de dos años, prorrogable hasta dos años más o para representar a la Institución en congresos o conferencias hasta por treinta días.

Artículo 32. Derechos de la declaración de servicios. Quienes se encuentren en comisión de servicios o situación de servicios especiales se les computará el término en que permanezcan en tal situación para los ascensos, antigüedad y demás derechos establecidos en esta Ley. También tendrán derecho a la reserva del puesto de Carrera que ocupaban al momento de la declaración de tal situación.

Artículo 33. Concesión de licencias por el Consejo de Administración correspondiente. Los funcionarios **judiciales podrán** beneficiarse del otorgamiento de licencia con derecho a sueldo por enfermedad por lapso superior a los treinta días, adopción de un hijo para la madre hasta por 8 semanas; capacitación y perfección de estudios por el tiempo que dure la actividad académica, conclusión de trabajo de graduación hasta por un mes, labor social universitaria por el tiempo asignado para esta actividad por el centro de estudios y candidatura para ser miembros de los Consejos de Administración hasta por tres días. Las condiciones para el otorgamiento de estas licencias requieren visto bueno del superior jerárquico; se regularán reglamentariamente y serán tramitadas ante el Consejo de Administración correspondiente.

También podrá concederse licencia con sueldo hasta por diez días prorrogables excepcionalmente, basada en circunstancias personales o familiares debida y objetivamente acreditadas, que afecten gravemente la situación laboral del servidor, a juicio del respectivo Consejo de Administración con visto bueno del superior inmediato.

Artículo 34. Concesión de licencias por la unidad nominadora. Así mismo, **los funcionarios del Órgano Judicial** podrán beneficiarse de licencias con derecho a sueldo por enfermedad por un período de hasta treinta días; matrimonio hasta por tres días; duelo por muerte de parientes o cónyuge de uno a cinco días según se reglamente; trámite de matrícula por un día; y sin derecho a sueldo para atender asuntos personales hasta por tres meses.

Estas licencias serán concedidas por la unidad nominadora, quien valorará las circunstancias y ordenará la acción de personal correspondiente.

Artículo 35. Derechos derivados de la concesión de licencia. Quienes disfruten de la concesión de Licencia con o sin Sueldo tienen derecho a la reserva del puesto de Carrera que ocupaban al momento de la declaración de tal situación.

Artículo 36. Reincorporación y renuncia al término de servicios y licencias. Al concluir las labores relacionadas con la situación de servicios o licencia, el beneficiado deberá solicitar a la autoridad que le otorgó el derecho, su reingreso al servicio activo en el plazo de diez días contados desde el cese de sus funciones y reintegrarse dentro de los diez días siguientes. La situación de servicios y el tiempo de licencia son renunciables en todo o en parte en cualquier momento.

Artículo 37. Asistencia laboral. Todos los que presten servicios en el Órgano Judicial deberán cumplir con la jornada laboral que se determine reglamentariamente por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.

Quienes superen las metas establecidas por el Sistema de Evaluación del Desempeño, podrán acordar semanalmente con quienes ejerzan su supervisión, el cumplimiento de hasta el diez por ciento del total de las horas de trabajo en horarios flexibles.

Artículo 38. Permisos. Los permisos son las ausencias justificadas del puesto de trabajo por un máximo de dieciocho días al año para asuntos personales de importancia.

El interesado deberá coordinar con su superior inmediato la utilización de estos permisos para ausentarse de las labores por una parte o la totalidad de la jornada de trabajo diaria, que se concederán sólo por un lapso razonable de acuerdo al lugar y la naturaleza del asunto.

Las ausencias injustificadas serán descontadas del sueldo, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan.

Artículo 39. Derecho a vacaciones. Los servidores que laboran en el Órgano Judicial, después de once meses de servicios continuados, tienen derecho a gozar de un mes de vacaciones con sueldo. Durante el tiempo de vacaciones del personal de apoyo judicial, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, procurará establecer mecanismos adecuados para brindar apoyo a los tribunales y juzgados que permitan continuar la prestación del servicio en los niveles adecuados.

La unidad nominadora o servidor con recursos humanos a su cargo, organizará la programación anual de vacaciones, las autorizará, evitará la acumulación de éstas por más de dos meses y la congestión de la labor judicial. Es obligatorio para el servidor beneficiado tomar sus vacaciones.

En caso de desvinculación, el Órgano Judicial deberá cancelar al ex funcionario las vacaciones vencidas y las proporcionales en un término no mayor de treinta días.

Artículo 40. Suspensión. Los servidores de la Carrera Judicial serán declarados en situación de suspensión en la forma y en los casos establecidos en esta Ley. En este caso quedará privado del ejercicio de sus funciones durante el tiempo que dure la suspensión.

Sección 7ª
Sistema de Remuneración y Beneficios

Artículo 41. Sistema de remuneración. El sistema de remuneración es el medio a través del cual se determina el sueldo que le corresponde a cada puesto de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas.

Cada puesto tendrá un sueldo base que representará el mínimo con el que remunerará la Institución el desempeño de las funciones con la máxima dedicación de la capacidad personal. Ningún servidor judicial devengará un sueldo inferior a este monto que variará de acuerdo al grado que se adquiera periódicamente según la escala que genere la política institucional.

Para que un servidor judicial pase al siguiente grado o categoría del puesto, deberá cumplir el tiempo correspondiente; adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes que establezca el plan de carrera y mantener un desempeño satisfactorio.

Artículo 42. Profesionales amparados por leyes especiales. Los servidores del Órgano Judicial cuyas profesiones se encuentren reguladas en leyes especiales, podrán acogerse sólo íntegramente a tales sistemas o al que contempla esta Ley para su crecimiento profesional, con excepción de la evaluación y seguimiento de su desempeño, que es obligatoria para todo servidor judicial.

Artículo 43. Aprobación del plan de remuneración. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial revisará junto a los otros Consejos de Administración de Carreras de la Institución, el Plan de Remuneración Institucional que prepare la Secretaría de Recursos Humanos, a través de la Dirección de Estudios de Recursos Humanos, para luego someterlo a la consideración de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.

Este plan comprenderá todos los cargos del Órgano Judicial y deberá determinar la remuneración que le corresponde a cada clase de puesto, según las funciones que se desempeñen, méritos y antigüedad, que en todos los casos deberá considerar los índices de inflación, la situación económica del país, las condiciones del mercado laboral y la realidad fiscal.

Cuando resulte que un servidor que presta servicios para el Órgano Judicial, tiene un sueldo inferior a la base del puesto, se le hará los ajustes requeridos para que permanezca en el nivel correspondiente.

Si fuere viable la cantidad de dinero será absorbida en el presupuesto vigente. De lo contrario se efectuará el prorrateo necesario para tal fin.

Artículo 44. Prohibición de disminución de emolumentos. Los emolumentos de los funcionarios judiciales no podrán ser disminuidos ni reducidos. No obstante, podrán ser aumentados en cualquier momento.

Artículo 45. Bonificación por antigüedad. Los servidores que laboran en el Órgano Judicial, desde su ingreso a la carrera de que se trate, tendrán derecho a la bonificación por antigüedad en casos de renuncia o jubilación.

Esta bonificación se calculará en atención a los años de trabajo desempeñados en el Órgano Judicial. Tendrán derecho a bono por cuatro meses de sueldo al completar diez años, seis meses al completar quince años, ocho meses de sueldo al completar veinte años y diez meses al completar veinticinco años.

Si falleciere un servidor de carrera del Órgano Judicial, su beneficiario previamente determinado o sus herederos, recibirán un mes de sueldo.

Los servidores del Órgano Judicial que gozan de estabilidad otorgada por leyes anteriores o por esta Ley y los que tengan más de diez años de servicio en la Institución también se beneficiarán de los derechos consignados en esta norma.

Artículo 46. Póliza de seguro colectivo. Los servidores del Órgano Judicial tienen derecho a beneficiarse de una póliza de seguro colectivo institucional de vida y salud contratada por el Órgano Judicial.

Artículo 47. Descanso o pago por tiempo extraordinario laborado. Los servidores del Órgano Judicial tienen derecho a descanso remunerado por los períodos que han permanecido laborando después de la jornada de trabajo regular o por la asistencia a seminarios obligatorios efectuados en horarios distintos a la jornada de trabajo.

Artículo 48. Formas de pago de tiempo compensatorio. La jornada extraordinaria se pagará en tiempo compensatorio o en efectivo si existe la partida presupuestaria correspondiente y así lo solicita el beneficiado, siendo indispensable para ello que se compruebe la asistencia mediante los mecanismos de control creados al efecto y que conste aprobación escrita del superior inmediato.

Se reglamentará el máximo tiempo compensatorio acumulable.

Sección 8ª
Pérdida de la Condición de Carrera

Artículo 49. Pérdida de condición de integrante de la Carrera. La condición de funcionario de Carrera del Órgano Judicial se perderá por las siguientes causas:

1. Renuncia voluntaria manifestada por escrito y aceptada expresamente.
2. Destitución.
3. Restricción total o parcial que impida el ejercicio de la capacidad para el desempeño de la función correspondiente debidamente acreditada mediante Certificación de Clasificación de la Funcionalidad, emitida por la Secretaría Nacional de Discapacidad.
4. Resultado positivo de la prueba de consumo de drogas ilícitas.
5. Jubilación o pensión.
6. Condena con motivo de delito doloso, impuesta mediante sentencia ejecutoriada.

La pérdida de la condición de funcionario de Carrera, en todo caso, deberá determinarse mediante resolución debidamente motivada por la unidad nominadora, la que será susceptible del Recurso de Apelación ante el Consejo de Administración de la Carrera correspondiente. Una vez ejecutoriada la mencionada resolución, se comunicará a las oficinas respectivas para que adopten las medidas de lugar.

Sección 9ª
Registro de Información

Artículo 50. Escalafón judicial y vida laboral. La Secretaría de Recursos Humanos, organizará y mantendrá actualizado el Escalafón Judicial, que deberá contener la jerarquía,

antigüedad y especialización del cargo de todos los magistrados y jueces. Igualmente se establecerá un Registro Central de Información de Personal, donde se anotarán preceptivamente todos los actos que comprendan la vida laboral de los miembros de la Institución, que servirá para todos los procesos de recursos humanos y para determinar la antigüedad y especialidad.

Artículo 51. Cómputo de antigüedad en el cargo. Para computar la antigüedad se tomarán en cuenta indistintamente los años, meses, días y horas de servicio prestado en el Órgano Judicial, en puestos de inferior, igual o superior jerarquía al que se aspire.

Cuando más de un magistrado, juez o servidor de apoyo judicial tomen posesión el mismo día, se considerará más antiguo el que tenga la hora de toma de posesión anterior y si en este último caso coincidieren dos o más, aquél cuyo nombramiento sea de fecha anterior.

Artículo 52. Información registrada. Reglamentariamente se aprobarán las normas que determinen la información que habrá de figurar en dicho registro y las medidas que hayan de establecerse para garantizar su confiabilidad.

Capítulo II
Carrera Judicial

Sección 1ª
Ámbito de Aplicación y Principios

Artículo 53. Ámbito de aplicación.

La Carrera Judicial se aplica a:

1. Los Magistrados y Jueces, y
2. El personal de apoyo judicial.

El personal de secretaría y de servicio inmediatamente adscrito a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que incluye escribientes, asistentes, conductores, citadores y porteros; así como, los asistentes de los demás magistrados y jueces y sus secretarios ejecutivos, serán de libre nombramiento y remoción.

Sin embargo, a todos los servidores, formen o no parte de alguna carrera del Órgano Judicial, por el tiempo en que laboren en la institución y de acuerdo a los requisitos exigidos por ley, se les garantiza el derecho a descanso remunerado por treinta días al año, vacaciones proporcionales, licencias, jubilaciones y pago de jornada extraordinaria.

Artículo 54. Principios. La Carrera Judicial se fundamenta en los principios consignados en la Constitución Política, en los principios generales de las Carreras del Órgano Judicial y además, en los siguientes:

1. Transparencia en todos los procesos establecidos para la selección, integración,

traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño, de los servidores judiciales.

2. Publicidad de todos los procesos que genera el Sistema de Carrera Judicial.
3. Igualdad de oportunidades para todos los aspirantes a cargos judiciales que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
4. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves.
5. Sujeción al sistema de evaluación del desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio de Administración de Justicia.

Sección 2ª
Administración de la Carrera Judicial

Artículo 55. Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, que ejercerá sus competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con esta Ley y los reglamentos correspondientes.

El Consejo de Administración de la Carrera Judicial estará integrado por los siguientes miembros:

1. **Un Magistrado de Tribunal Superior, elegido por los Magistrados de Tribunal Superior.**
2. **Un Juez de Circuito, Seccional o de similar jerarquía, elegido por los Jueces de este nivel jerárquico.**
3. **Un Juez Municipal, elegido por los jueces municipales, y**
4. **El Secretario de Recursos Humanos, sólo con derecho a voz.**

Los integrantes del Consejo de Administración de la Carrera Judicial serán escogidos por mayoría de votos, brindarán servicios por un período de dos años, con derecho a reelección por una sola vez en el período inmediatamente siguiente al de su ejercicio.

Salvo los casos del Presidente y los Magistrados Presidentes de las Salas restantes de la Corte Suprema de Justicia, los miembros del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, desempeñarán su cargo en régimen de dedicación exclusiva, a cuyo efecto se les declarará en la situación laboral que corresponda.

Cada miembro del Consejo de Administración de la Carrera Judicial tendrá un suplente seleccionado de la misma forma que el principal. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos.

El magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia podrá delegar su representación en otro miembro del Pleno de esa Corporación de Justicia.

Artículo 56. Funciones del Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera Judicial las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera Judicial, procurando condiciones de acceso a los aspirantes mejor calificados a través de procesos transparentes y objetivos, que generen personal idóneo, competente y honesto y garantice el respeto, decoro e independencia de la función judicial.
2. Interpretar y aplicar las normas y procedimientos del Sistema de Carrera Judicial y resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación de los Reglamentos de Carrera Judicial y Evaluación del Desempeño.
3. Instaurar las acciones pertinentes para la defensa de la Independencia Judicial.
4. Supervisar el funcionamiento de la entidad encargada del entrenamiento y formación judicial, aprobar los cursos de formación inicial y continuada, los parámetros de las pruebas de conocimientos para el proceso de selección y demás cometidos de la misma.
5. Aprobar y dar seguimiento a la programación anual de las auditorías judiciales y solicitar auditorías extraordinarias o especiales, cuando las condiciones lo ameriten.
6. Requerir a todas las dependencias judiciales, el uso adecuado de las herramientas de seguimiento informático de expedientes judiciales y la entrega de inventario o relación de asuntos pendientes en el despacho, cuando los titulares cesen en el cargo, con indicación de la fecha de iniciación y el estado en que se encuentran los procesos.
7. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
8. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera Judicial.
9. Nombrar a los miembros de las Comisiones de Evaluación para el ingreso a la Carrera Judicial.
10. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas; así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores y evaluados.
11. Promover el cumplimiento de las normas éticas contenidas en la Ley y en el Código de Ética Judicial panameño.
12. **Expedir el reglamento para su régimen interno.**
13. **Organizar el Congreso Anual de la Administración de Justicia (CADAJ), que se desarrollará en la segunda semana del mes de septiembre para el debate de los temas judiciales de actualidad.**
14. **Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley, el Pleno de la Corte**

Suprema de Justicia y los Reglamentos.

Artículo 57. Órganos. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial se articula en los siguientes órganos:

1. El Pleno.
2. La Presidencia, y
3. La Secretaría de Recursos Humanos.

Artículo 58. Dirección Auditoría Judicial. La Dirección de Auditoría Judicial es la Unidad Técnica que bajo la **supervisión del Consejo de Administración de la Carrera Judicial,** se encargará del análisis y verificación de los controles del funcionamiento de los servicios públicos de Administración de Justicia en todo el territorio nacional, a través de visitas periódicas para la revisión de la actividad judicial, la situación de los despachos judiciales y el funcionamiento de la prestación del servicio.

El personal que participe en la realización de las auditorías judiciales deberá contar con cinco años de experiencia en puestos de supervisión en juzgados o tribunales.

Artículo 59. Clases de auditoría judicial. La auditoría judicial puede llevarse a cabo de forma ordinaria, extraordinaria o especial.

Las auditorías ordinarias son las que responden a las necesidades de verificación y control regular del debido funcionamiento de los despachos judiciales. Son auditorías extraordinarias o especiales las solicitadas por la autoridad competente, con motivo de denuncias o quejas debidamente fundadas o por actuaciones graves lesivas a la administración de Justicia.

Artículo 60. Funciones de la Dirección de Auditoría Judicial. La Dirección de Auditoría Judicial tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborar los criterios y parámetros que deben contener los dictámenes de las auditorias que se realicen en los distintos despachos judiciales y los centros de apoyo judicial de la Institución y someterlos antes de su aplicación a la aprobación del Consejo de Administración de la Carrera Judicial.
2. Verificar el funcionamiento de los servicios de la administración de justicia, según los deberes y obligaciones asignadas por la Ley.
3. Recoger información actualizada y fiable sobre la situación funcional de los Juzgados y Tribunales y hacer las recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de su gestión.
4. Cualesquiera otras que les señale la Ley o los Reglamentos.

Sección 3ª
Ingreso, Traslado y Promoción en la Carrera Judicial

Artículo 61. Selección. El proceso de selección para el ingreso, traslado y promoción en la Carrera Judicial, garantizará que los elegibles exhiban las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para que su desempeño en el puesto contribuya a alcanzar los objetivos institucionales. Los concursos generales para los procesos de ingreso, traslado y promoción serán convocados semestralmente a través del sitio electrónico del Órgano Judicial, los murales de la Institución y en aquellos lugares relacionados con el perfil de los interesados y comprenden la consignación de antecedentes académicos y laborales; la superación de pruebas de oposición, psicológicas y de entrevistas técnicas ante una Comisión de Evaluación, integrada por dos Magistrados y un Juez de la especialidad del puesto sometido a concurso, un catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá y el Director de la entidad encargada del entrenamiento y formación judicial; y un curso teórico – práctico.

Las listas de elegibles que resulten de tales procesos serán utilizadas para llenar las vacantes existentes, en el mismo orden que ocupen los aspirantes, así como las que surjan hasta que vuelvan a realizarse las convocatorias generales.

Artículo 62. Investidura de Magistrado o Juez. La investidura de Magistrado o Juez, se adquiere con la toma de posesión por parte de la persona seleccionada, una vez comprobada la idoneidad ante el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Sección 4ª
Vacantes de Puestos Judiciales y Forma de Llenarlas

Artículo 63. Declaración de vacantes. Los cargos de Carrera Judicial quedan vacantes por muerte, excusa presentada antes de la toma de posesión, vencimiento del plazo para acusar el recibo de la comunicación del nombramiento por el seleccionado sin que conste causa justificada, falta de comparecencia al acto de toma de posesión sin causa justificada, ausencia de requisitos para ocupar el cargo comprobada por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial y pérdida de la condición de integrante de la Carrera Judicial.

Acreditados los supuestos que generan la vacante, la unidad nominadora procederá a declararla y comunicarla dentro de los cinco días hábiles siguientes al Consejo de Administración de la Carrera Judicial para que esta se ocupe, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

Artículo 64. Clases de vacantes. La vacante a la que se refiere el artículo anterior es absoluta. Es vacante temporal la que se genera por vacaciones, licencia, declaración de servicios especiales o suspensión de funciones del titular del cargo; incidental la que ocurre por impedimento declarado judicialmente y accidental la acontecida por cualquier motivo distinto a los anteriores.

Artículo 65. Procedimiento para llenar las vacantes. Mientras se surte el concurso para el caso de vacante absoluta y cuando la vacante no sea absoluta, se llenará con el primer suplente del Magistrado o juzgado correspondiente y en caso de ausencia o excusa de este por el segundo.

Cuando se excuse el primer y segundo suplente, se escogerá por sorteo del banco de suplentes integrado por todos los primeros y segundos suplentes y por los abogados litigantes que han laborado en la Institución como suplentes que hayan cumplido los deberes inherentes al cargo, mantenido disciplina judicial y un desempeño satisfactorio.

Salvo el caso de enfermedad grave comprobada o licencia de gravidez, los servidores de la Carrera Judicial, deberán permanecer en sus puestos hasta que sean reemplazados por quien deba sucederlos.

Artículo 66. Número y método para la designación de suplentes. Todos los Magistrados y Jueces tendrán dos suplentes designados por concurso, de acuerdo a las normas de Carrera Judicial, que serán escogidos entre los funcionarios de Carrera Judicial o de servicio en el Órgano Judicial, entre los aspirantes que cumplan los mismos requisitos establecidos para ocupar los puestos como titulares y devengarán por el tiempo que ejerzan el cargo el mismo sueldo, incluyendo los gastos de representación.

Los defensores de oficio y de la víctima no podrán ser designados suplentes de magistrados de tribunales superiores ni de jueces.

El suplente que al ser llamado para el ejercicio del puesto, deje de encargarse sin causa justificada, quedará separado del cargo de suplente y perderá los derechos que la Ley o los reglamentos le otorguen.

No podrá ocuparse más de una suplencia principal o secundaria a la vez.

Sección 5ª
Ingreso y promoción de Magistrados y Jueces

Artículo 67. Selección de Magistrados y Jueces. Para llenar las vacantes que se produzcan en los cargos de Magistrados y Jueces de todas las jurisdicciones existentes o que se creen en el futuro, se procederá a la selección por la vía del concurso de antecedentes y oposición, a través de la superación de pruebas para determinar si poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas requeridas y de un curso teórico – práctico, conforme a las normas y procedimientos aprobados por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos de Magistrados y Jueces, se seguirán las siguientes reglas:

1. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se procederá por la vía del concurso de traslado entre los demás miembros de la misma categoría y, en su defecto, del concurso de ascenso, tomando en cuenta, en primer lugar, al funcionario de la categoría inmediatamente inferior de mayor antigüedad dentro de la especialidad

y la mejor hoja de servicios, siempre que reúna los requisitos exigidos por la Ley, para desempeñar el cargo superior. Los Magistrados y Jueces podrán hacer uso del derecho a traslado solo por una vez en cada categoría.

2. Si hubiere una segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto entre aspirantes internos y externos del Órgano Judicial, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y el Reglamento y hayan superado los exámenes o pruebas establecidas al efecto.

Sección 6ª
Ingreso y Promoción del Personal de Apoyo Judicial

Artículo 68. Selección de personal de apoyo judicial. Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos de personal de apoyo judicial, se seguirán las siguientes reglas:

1. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se procederá por la vía del concurso de traslado entre los demás miembros de la misma categoría y, en su defecto, del concurso de ascenso, tomando en cuenta, en primer lugar, al funcionario de la categoría inmediatamente inferior de mayor antigüedad dentro de la especialidad y la mejor hoja de servicios, siempre que reúnan los requisitos exigidos por la Ley, para desempeñar el cargo superior. El personal de apoyo judicial podrá hacer uso del derecho a traslado solo por una vez en cada categoría.
2. Si hubiere una segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto entre aspirantes internos y externos del Órgano Judicial, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y el Reglamento y hayan superado los exámenes o pruebas establecidas al efecto.

Sección 7ª
Ascenso o Promoción en la Carrera Judicial

Artículo 69. Requisitos de ascensos. La sucesión en los cargos o ascenso profesional de los miembros de la Carrera Judicial se desarrollará mediante concursos, en atención a las competencias organizacionales, específicas y técnicas que se requieran según el nivel de complejidad de la labor a realizar, la especialidad jurídica y la evaluación del desempeño.

Los concursos serán convocados semestralmente por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Todo el personal tendrá libre acceso a su expediente individual, en el que, en ningún caso, figurará dato alguno relativo a su raza, religión u opinión, ni cualquier otra circunstancia personal o social que no sea relevante para su trabajo.

Sección 8ª
Garantías y Derechos de los Servidores de Carrera Judicial

Artículo 70. Formalidad de movilidad de Magistrados y Jueces. El Estado garantiza a los funcionarios judiciales la plena independencia en su actuación y asegura el desempeño del cargo según el Principio de Inamovilidad y el disfrute de los derechos que le son debidos en consideración al alto fin que cumplen. En consecuencia, están exentos del desempeño de puestos obligatorios y de realizar prestaciones personales a la administración y no podrán ser obligados a comparecer ante autoridades administrativas dentro del territorio donde ejerzan su jurisdicción. Los datos o declaraciones que sean precisas se evacuarán por escrito o se llevarán a cabo en el despacho oficial del Magistrado o Juez.

Para garantizar la Independencia Judicial, los Magistrados y Jueces son inamovibles. En consecuencia, no podrán ser destituidos, suspendidos o trasladados, sino en los casos y con las formalidades que disponga la Constitución Política, la Ley, las normas que la desarrollan y, en especial, las contenidas en el Sistema de Evaluación del Desempeño, para los casos en que estas sean aplicables.

Artículo 71. Estabilidad en cargos desempeñados en el Órgano Judicial. Los servidores públicos de apoyo judicial, amparados por la Carrera Judicial, tienen derecho al mantenimiento de su condición de funcionario judicial, al desempeño efectivo de tareas o funciones de su cargo y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen, sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente y, en especial, en las normas contenidas en el sistema de Evaluación de Desempeño. En ningún caso podrá destituírseles sin ser oídos en los términos previstos en esta Ley. Lo anterior es aplicable a las personas que, como suplentes, ejerzan funciones judiciales ocasionalmente.

Artículo 72. Competencia para detención de Magistrados y Jueces. Los Magistrados o Jueces no podrán ser detenidos, ni arrestados, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad judicial competente para juzgarlos, en los casos y con las formalidades que disponga la Ley.

Artículo 73. Beneficios especiales. Los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, de los Tribunales Superiores de Justicia, tendrán derecho a importar libre de impuesto o gravámenes, un automóvil para su uso particular cada tres años.

La exención anterior será concedida por el Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas. El favorecido no podrá vender el automóvil adquirido antes de tres años, pero en caso de que el vehículo se destruya por causa de un accidente o sea despojado de él, definitivamente, por robo, hurto, incendio o cualquier hecho que acarree su pérdida total, antes de vencerse los tres años, el Magistrado podrá acogerse a una nueva exención siempre que pruebe debidamente los motivos que la justifican. Estos mismos servidores públicos tendrán derecho a placa oficial para sus automóviles de uso personal y tendrán derecho a percibir del Estado cien galones de gasolina mensualmente para utilizarlos en los mismos.

Los Jueces de Circuito, Seccionales o de similar jerarquía y los Municipales, tendrán derecho a placa oficial.

Sección 9ª
Deberes de Magistrados y Jueces

Artículo 74. Deberes de Magistrados y Jueces. Son deberes en general de los Magistrados y Jueces:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley.
2. Permanecer en sus puestos hasta que sean reemplazados por quien deba sucederlos, salvo los casos de enfermedad grave o licencia por gravidez.
3. Observar las normas de Integridad y Transparencia.
4. Orientar su labor con los Principios Éticos Judiciales.
5. Contribuir con los procesos de Evaluación del Desempeño tanto en la función de revisores, como en la de evaluados.
6. Informar de los impedimentos que le afecten para conocer de un proceso y abstenerse de tramitarlo, salvo que el mismo se declare ilegal.
7. Hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso y obrar con legalidad y seguridad.
8. Prevenir, remediar y sancionar los actos contrarios a la dignidad, lealtad de la justicia, probidad, buena fe, tentativa de fraude procesal, obtener fines prohibidos en la Ley o actos procesales irregulares.
9. Dirigir los procesos de su conocimiento y procurar la mayor Economía Procesal.
10. Ejercer de oficio las funciones de saneamiento previstas en la Ley.
11. Disponer de oficio las diligencias conducentes a evitar nulidades procesales, conformar debidamente el litisconsorcio necesario y eliminar los otros motivos de sentencias inhibitorias.
12. Fijar las audiencias oportunamente y asistir a ellas con puntualidad.
13. Despachar los asuntos dentro de los términos legales.
14. Decidir los procesos en el orden en que ingresaron a su despacho, salvo la prelación legal.
15. Motivar las sentencias y autos.
16. Resolver expresamente las cuestiones planteadas por las partes y decidir la litis dentro de los límites en que fue propuesta o fuera de estos cuando la Ley así lo faculte.
17. Sancionar a los abogados que presenten solicitudes para dilatar manifiestamente y de forma ineficaz el litigio, para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido en la Ley, con multa de cien (B/.100.00) a mil (B/.1,000.00) balboas.

Capítulo III
Carrera Administrativa Judicial

Artículo 75. Creación de la Carrera Administrativa Judicial. Créase la Carrera Administrativa Judicial de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, cuyos destinatarios son los servidores que laboran en las dependencias administrativas del Órgano Judicial con el fin de facilitar y optimizar la función esencial de Administración de Justicia por los Tribunales y Juzgados de la República.

La Carrera Administrativa Judicial regulará el reclutamiento, selección, traslado, promoción, evaluación y desvinculación de todos los servidores administrativos judiciales, excepto aquellos que por la naturaleza de sus funciones, no forman parte de ninguna carrera pública.

El Consejo de la Administración de la Carrera Administrativa Judicial, dictará el Reglamento que desarrolle los procesos relacionados a esta carrera.

Artículo 76. Libre nombramiento y remoción de cargos directivos. Aunque quienes estén ocupando cargos como titulares de Centros, Direcciones, Subdirecciones, Secretarías, Subsecretarías y Secciones de las áreas administrativas del Órgano Judicial, hayan accedido a los mismos en virtud de concurso, quedarán designados bajo el régimen de libre nombramiento y remoción.

Todos los servidores que se encontraren en esta circunstancia, si fueren removidos del cargo pasarán a ocupar otras posiciones de acuerdo a su formación, experiencia y desempeño y siempre que cumplan los deberes inherentes a sus nuevos puestos, se les garantiza por el tiempo que laboren para el Órgano Judicial, el mismo sueldo del puesto al que accedieron por concurso, **mantenerse en la circunscripción donde residen,** su derecho a vacaciones, licencias, jubilaciones, pago de jornada extraordinaria y seguro colectivo.

Artículo 77. Principios rectores de la carrera administrativa judicial. La Carrera Administrativa Judicial, se soporta en los principios rectores de todas las carreras del Órgano Judicial y en los siguientes:

1. Transparencia y Publicidad en todos los procesos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño, de los servidores administrativos judiciales.
2. Igualdad de oportunidades para todos los aspirantes a cargos administrativos que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
3. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves para el éxito del Órgano Judicial.
4. Conciencia permanente de que el fin de la función administrativa judicial es contribuir efectivamente a la realización de la Administración de Justicia por los Tribunales y

Juzgados de la República.

5. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio de Administrativo Judicial.

Artículo 78. Administración. La administración de la Carrera Administrativa Judicial se llevará a cabo a través del Consejo de la Carrera Administrativa Judicial, **cuya estructura y funcionamiento se determinará en el Reglamento que para estos efectos apruebe.**

Artículo 79. Integrantes del Consejo de la Carrera Administrativa Judicial. Son miembros del Consejo de la Carrera Administrativa Judicial:

1. **Los miembros del Consejo de Administración de la Carrera Judicial.**
2. El Secretario del área administrativa correspondiente.
3. El Secretario de Recursos Humanos, quien sólo tendrá derecho a voz.

Cuando el asunto que deba conocer el Consejo de Carrera Administrativa Judicial, se relacione con el área de Recursos Humanos, el Secretario de la misma tendrá derecho a voto.

Artículo 80. Funciones. Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera Administrativa Judicial, procurando condiciones de acceso a los aspirantes mejor calificados a través de procesos transparentes y objetivos, que generen personal idóneo, competente y honesto.
2. Interpretar y aplicar las normas y procedimientos del Sistema de Carrera Administrativa Judicial y resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación del Reglamento de Carrera Administrativa Judicial.
3. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera administrativa Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
4. Participar en el diseño de los cursos de formación especializada para los miembros de la Carrera administrativa Judicial.
5. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera Administrativa Judicial.
6. Nombrar a los miembros de las Comisiones de Evaluación para el ingreso a la Carrera Administrativa Judicial, y
7. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que

serán evaluadas; así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores y evaluados.

8. **Expedir el reglamento para su régimen interno.**
9. **Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley y los Reglamentos.**

Artículo 81. Miembros de la Carrera Administrativa Judicial. Son miembros de la Carrera Administrativa Judicial el personal profesional, técnico y operativo que labora en las áreas administrativas del Órgano Judicial.

No forman parte de la Carrera Administrativa Judicial:

1. Secretarios y Subsecretarios.
2. Directores y Subdirectores, y
3. Coordinadores.

Artículo 82. Ingreso y promoción en la carrera administrativa judicial. El proceso de selección para el ingreso, traslado y promoción iniciará con la convocatoria que se emitirá semestralmente para que los aspirantes consignen sus antecedentes académicos y laborales. Luego de esta primera fase, deberán superarse las pruebas teóricas y prácticas relacionadas con las competencias requeridas para las funciones a desempeñar, así como las psicológicas, de entrevista y técnicas en el Centro de Valoración de la entidad encargada del entrenamiento y formación en el Órgano Judicial, ante una Comisión de Evaluación integrada por uno de los miembros permanentes del Consejo, un Director de la especialidad del cargo y el Director de la entidad encargada del entrenamiento y formación en el Órgano Judicial.

Las listas de elegibles que resulten de tales procesos serán utilizadas para llenar las vacantes existentes, en el mismo orden que ocupen los aspirantes, así como las que surjan hasta que vuelvan a realizarse las convocatorias generales.

Artículo 83. Forma de llenar las vacantes. Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos administrativos de carácter profesional, técnico y operativo se seguirán las siguientes reglas:

1. Cuando se presente la primera vacante, se procederá por la vía del concurso de traslado entre los demás miembros de la misma categoría que acudan a la convocatoria y, en su defecto, del concurso de ascenso, tomando en cuenta, en primer lugar, al funcionario de la categoría inmediatamente inferior de mayor antigüedad, siempre que en ambos casos cumplan los requisitos del puesto para desempeñar el cargo superior y exhiban la mejor hoja de servicios, de acuerdo a la evaluación del desempeño. El personal administrativo antes señalado podrá hacer uso del derecho a traslado solo por una vez en cada categoría.
2. Si hubiere una segunda vacante para la misma clase de puesto, ésta se someterá a concurso abierto entre aspirantes internos y externos al Órgano Judicial, siempre que

reúnan los requisitos que determine el Reglamento o el Manual de Puestos y hayan superado los exámenes o pruebas establecidas al efecto.

Artículo 84. Sistema de evaluación del desempeño. Se evaluará el desempeño de todos los servidores administrativos del Órgano Judicial, para verificar el cumplimiento de los criterios e indicadores establecidos previamente por el Consejo de la Carrera Administrativa, de conformidad con las normas generales establecidas en esta Ley. Los resultados de este proceso se tomarán en cuenta en el establecimiento de la política de sucesión de cargos, ascensos, incentivos y régimen disciplinario.

Artículo 85. Auditoría Interna. La Dirección de Auditoría Interna, se encargará del análisis y control del funcionamiento de los servicios brindados por las unidades administrativas de la Institución, a través de la verificación de los procedimientos administrativos utilizados en la ejecución de tareas.

Artículo 86. Formación. La formación integral de los servidores administrativos que laboran en el Órgano Judicial se desarrollará por la entidad encargada del entrenamiento y formación en el Órgano Judicial, a través de un proceso sistemático, de acuerdo con la estrategia institucional y procurando afianzar las competencias que deban exhibir los funcionarios administrativos judiciales a todos los niveles de la Institución. Deberá cubrir las necesidades que se vayan identificando mediante la gestión del conocimiento para generar una cultura de excelencia en el desempeño.

Artículo 87. Gestión de recursos humanos. La coordinación de los procesos de recursos humanos de la Carrera Administrativa Judicial estará a cargo de la Secretaría de Recursos Humanos y sus Direcciones, quienes coordinarán todos los procesos con el Consejo de la Carrera Administrativa Judicial.

Capítulo IV
Carrera de la Defensa Pública

Artículo 88. Carrera de Defensa Pública. Con el objeto de brindar el servicio público de asesoría y defensa jurídica a quienes por su situación económica lo requieran, se crea la Carrera de la Defensa Pública, basada en un sistema de méritos para el reclutamiento, selección, traslado, evaluación del desempeño, incentivos, suplencias y régimen disciplinario de todos los servidores de la defensa pública y su personal de apoyo, son el objeto de conservar y atraer en su estructura un capital humano independiente, técnico y comprometido con el acceso a la justicia y la salvaguarda de las garantías fundamentales.

Los Defensores Públicos, devengarán el mismo sueldo de los Magistrados y Jueces ante quienes actúen.

La Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, dictará el Reglamento que desarrolle **las normas que regulan el procedimiento operativo y administrativo del Instituto de Defensa Pública.**

Artículo 89. Principios: La Carrera de Defensa Pública se fundamenta en los principios consignados:

1. Transparencia y Publicidad en todos los procesos de selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño, de los servidores de **la** Defensa Pública.
2. Igualdad de oportunidades para todos los aspirantes que reúnan los requisitos exigidos por la Ley y el Manual de Puestos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del puesto al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
3. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los puestos que se desempeñen.
4. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
5. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
6. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio de Administración de Justicia.

Artículo 90. Responsables. **La administración de la Carrera de Defensa Pública se llevará a cabo a través del Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública, cuya estructura y funcionamiento se determinará en el Reglamento que para estos efectos se apruebe.**

Artículo 91. Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública. Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública, que ejercerá sus competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con esta Ley y los Reglamentos correspondientes. El Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública estará integrado por los siguientes miembros:

1. **El Director del Instituto de la Defensa Pública, quien lo presidirá.**
2. **Tres Defensores Públicos elegidos por sus iguales.**
3. **El Secretario de Recursos Humanos, solo con derecho a voz.**

Artículo 92. Funciones del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública. Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera de la Defensa Pública, procurando condiciones de acceso a los aspirantes mejor calificados a través de procesos transparentes y

objetivos, que generen personal idóneo, competente y honesto y garantice el respeto, decoro e independencia de los servidores de la Defensa Pública.

2. Interpretar y aplicar las normas y procedimientos del Sistema de Carrera de Defensa Pública y resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación de los Reglamentos correspondientes, incluyendo el de Evaluación del Desempeño.
3. **Supervisar y aprobar los cursos de formación dirigidos al personal que labora en el Instituto de Defensa Pública.**
4. Aprobar y dar seguimiento a la Programación Anual de Auditorías y solicitar auditorías extraordinarias o especiales, cuando las condiciones lo ameriten.
5. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera de Defensa Pública, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
6. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera de Defensa Pública.
7. Nombrar a los miembros de las Comisiones de Evaluación para el ingreso a la Carrera de Defensa Pública.
8. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas; así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores y evaluados.
9. Promover el cumplimiento de las normas éticas contenidas en la Ley y en el Código de Ética Judicial panameño.
10. **Expedir el reglamento para su régimen interno.**
11. **Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley y los Reglamentos.**

Artículo 93. Ingreso y promoción en la Carrera de la Defensa Pública. El proceso de selección para el ingreso, traslado y promoción iniciará con la convocatoria que se emitirá semestralmente para que los aspirantes a puestos de defensores titulares y suplentes, así como para personal técnico y de apoyo a la defensa pública, consignen sus antecedentes académicos y laborales. Luego de esta primera fase, deberán superarse las pruebas teóricas y prácticas relacionadas con las competencias requeridas para las funciones a desempeñar, así como las psicológicas, de entrevista y técnicas en el Centro de Valoración de la entidad encargada del entrenamiento y formación en el Órgano Judicial, ante una Comisión de Evaluación integrada por dos defensores cuya jerarquía deberá ser igual o superior a la del puesto sometido a concurso y el Director de la entidad encargada del entrenamiento y formación en el Órgano Judicial.

Las listas de elegibles que resulten de tales procesos serán utilizadas para llenar las vacantes existentes, en el mismo orden que ocupen los aspirantes, así como las que surjan hasta que vuelvan a realizarse las convocatorias generales.

Artículo 94. Forma de llenar las vacantes. Para ocupar las vacantes que se originen en los puestos de carrera de la Defensa Pública se seguirán las siguientes reglas:

1. Cuando se presente la primera vacante, se procederá por la vía del concurso de traslado entre los demás miembros de la misma categoría que acudan a la convocatoria y, en su defecto, del concurso de ascenso, tomando en cuenta, en primer lugar, al funcionario de la categoría inmediatamente inferior de mayor antigüedad, siempre que en ambos casos cumplan los requisitos del puesto para desempeñar el cargo superior y exhiban la mejor hoja de servicios, de acuerdo a la evaluación del desempeño. El personal antes señalado podrá hacer uso del derecho a traslado sólo por una vez en cada categoría.
2. Si hubiere una segunda vacante para la misma clase de puesto, ésta se someterá a concurso abierto entre aspirantes internos y externos al Órgano Judicial, siempre que reúnan los requisitos que determine la Ley, los Reglamentos y el Manual de Puestos y hayan superado los exámenes o pruebas establecidas al efecto.

Artículo 95. Sistema de evaluación del desempeño. Se evaluará el desempeño de todos los servidores que laboren para la Defensa Pública en el Órgano Judicial, para verificar el cumplimiento de los criterios e indicadores establecidos previamente por el Consejo de la Carrera de la Defensa Pública, de conformidad con las normas generales establecidas en esta Ley. Los resultados de este proceso se tomarán en cuenta en el establecimiento de la política de sucesión de cargos, ascensos, incentivos y régimen disciplinario.

Artículo 96. Auditoría **Defensorial**. **La Dirección de Auditoría Defensorial**, se encargará del análisis y control del funcionamiento de los servicios brindados por la Defensa Pública, a través de la verificación de los procedimientos utilizados en la ejecución de tareas.

Artículo 97. Formación. La formación integral de los defensores públicos y de su personal técnico y de apoyo, se desarrollará por la entidad encargada del entrenamiento y formación en el Órgano Judicial, a través de un proceso sistemático, de acuerdo con la estrategia institucional y procurando afianzar las competencias que deban exhibir los funcionarios administrativos judiciales a todos los niveles de la Institución. Deberá cubrir las necesidades que se vayan identificando mediante la gestión del conocimiento para generar una cultura de excelencia en el desempeño.

Artículo 98. Gestión de recursos humanos. La coordinación de los procesos de recursos humanos de la Carrera de la Defensa Pública estará a cargo de la Secretaría de Recursos Humanos y sus direcciones, quienes coordinarán todos los procesos con el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.

Título II
Evaluación del Desempeño

Artículo 99. Sistema de evaluación del desempeño. Créase el Sistema de Evaluación del Desempeño, aplicable a todos los que presten servicios en el Órgano Judicial, incluso como suplentes, cuyo objetivo es la verificación periódica del cumplimiento de los criterios de desempeño previamente definidos para obtener:

1. Calidad y efectividad en la respuesta a la demanda de servicios **por parte del usuario.**
2. Comportamientos alineados con la misión institucional.
3. Competencias necesarias para el logro de tales objetivos.

Los resultados del desempeño profesional, serán considerados para la política de sucesión en los cargos o ascensos, formación, identificación de talentos, incentivos, régimen disciplinario y para conservar en la Institución a los servidores mejor calificados.

Artículo 100. Fundamento. El proceso de Evaluación del Desempeño se realizará **tomando como base los principios de transparencia y publicidad, mediante la obtención datos objetivos de la gestión individual y su impacto en el logro de las metas institucionales previamente definidas y adecuadas a cada dependencia.** El cumplimiento de las acciones programadas al momento de la definición de metas individuales, estará a cargo del evaluado, serán revisadas por el evaluado y la unidad revisora, en atención a los resultados obtenidos.

Artículo 101. Clases de evaluación. Las Evaluaciones del Desempeño se realizarán para determinar si se ha superado el período de prueba en el puesto y se ingresa a la carrera; para verificar el avance en el cumplimiento de las metas de desempeño fijadas y para calificar el desempeño al final del período a evaluar.

Artículo 102. Factores fundamentales de evaluación. El Sistema de Evaluación del Desempeño valorará fundamentalmente los factores de calidad de la labor, competencias organizacionales, específicas y técnicas demostradas por los evaluados en su gestión y el cumplimiento de los objetivos asumidos de acuerdo con los perfiles establecidos para cada cargo.

Artículo 103. Reglamento de evaluación de desempeño. **El Reglamento que regule las condiciones, presupuestos y parámetros de la Evaluación del Desempeño, será aprobado por el respectivo Consejo de Administración.**

Artículo 104. Administración del proceso de evaluación de desempeño. La administración del Proceso de Evaluación del Desempeño corresponde al Consejo de Administración de la Carrera respectiva, apoyado en la Secretaría de Recursos Humanos y la Dirección de Gestión

del Desempeño, para lo cual aprobará los instructivos y guías de este proceso, y se realizará así:

1. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial realizará directamente la Evaluación del Desempeño a Magistrados y Jueces.
2. La Evaluación del Desempeño de los Secretarios Judiciales y del personal de apoyo judicial se llevará a cabo por el superior jerárquico.
3. La Evaluación del Desempeño de los Secretarios, Subsecretarios, Directores, Subdirectores, Coordinadores y Subcoordinadores del área administrativa se llevará a cabo por el Consejo de la Carrera Administrativa Judicial.
4. La Evaluación del Desempeño del personal de apoyo administrativo judicial se llevará a cabo por el superior jerárquico.
5. La Evaluación del Desempeño de los Defensores Públicos se llevará a cabo por el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.
6. La Evaluación del Desempeño del personal de apoyo de la Defensa Pública se llevará a cabo por el superior jerárquico.

Las Direcciones de Auditoría Judicial y Auditoría Interna participarán como auxiliares, suministrando toda la información necesaria recabada en las auditorías y demás medios de conocimiento del estado de los despachos judiciales o administrativos.

Artículo 105. Revisión anual de formularios y factores de evaluación de desempeño. Los formularios y factores de Evaluación del Desempeño serán revisados anualmente por el Consejo de Administración de la Carrera respectiva, para ajustarlos a los cambios, necesidades o mejoras que se vayan identificando en su aplicación.

Título III
Jurisdicción de Integridad y Transparencia

Capítulo I
Jurisdicción y Competencia

Artículo 106. Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia. Se instituye la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia en el Órgano Judicial que se ejercerá de manera permanente en todo el territorio nacional a través de un Tribunal, a cuyo cargo estará el juzgamiento y aplicación de las sanciones que correspondan a las faltas cometidas por los funcionarios de Carrera, permanentes, temporales u ocasionales, nombrados dentro del Órgano Judicial, ya sea como principales, suplentes, interinos, itinerantes o encargados de los cargos que ocupan, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

Artículo 107. Excluidos de la jurisdicción. Quedan excluidos de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia los suplentes de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, únicamente en los casos de denuncias por faltas a las normas de integridad y transparencia de

la función judicial que se acusen haber sido cometidas en el ejercicio temporal del cargo de Magistrado de la Corte Suprema de Justicia.

Capítulo II

Tribunal Especial de Integridad y Transparencia

Artículo 108. Tribunal Especial de Integridad y Transparencia. Se crea el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia con jurisdicción y competencia en todo el territorio nacional, para conocer de las causas especiales señaladas en la presente Ley, **cuya sede estará en la ciudad de Panamá.**

Artículo 109. Integración del Tribunal de Integridad y Transparencia. El Tribunal de Integridad y Transparencia estará integrado por tres Magistrados nombrados para un período de siete años, así:

1. **Uno seleccionado de una terna que presente la sociedad civil organizada al Órgano Legislativo.**
2. **Uno escogido por el Órgano Ejecutivo, y**
3. **Uno propuesto por las asociaciones de los funcionarios debidamente constituidas del Órgano Judicial.**

Las organizaciones a que hace referencia el numeral 1 del presente artículo, deberán tener objetivos y fines relacionados con el fortalecimiento de la administración de justicia.

Los Magistrados del Tribunal de Integridad y Transparencia tomarán posesión ante el Presidente de la Corte Suprema de Justicia.

Para cada Magistrado Principal se nombrará un suplente de la misma forma y para el mismo período.

Artículo 110. Requisitos. Para ser Magistrado del Tribunal de Integridad y Transparencia, titular o suplente, se deberán cumplir los mismos requisitos que para ser Magistrado de Tribunal Superior de Distrito Judicial y además contar con un mínimo de experiencia de diez años de ejercicio en el área jurisdiccional. **En el caso del Magistrado que se elija por el Órgano Legislativo los años de experiencia podrán ser igualmente obtenidos en el ejercicio de la profesión de abogado.**

Artículo 111. Prohibición. No podrá ocupar el cargo de Magistrado del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia el profesional del derecho que haya sido sancionado por la comisión de un delito doloso tipificado en el Código Penal; o por faltas a la ética; o por incurrir en faltas disciplinarias establecidas en el Código Judicial.

Artículo 112. Derechos y prerrogativas. Los Magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia gozarán de los mismos derechos y prerrogativas reconocidos a los Magistrados de Tribunales Superiores del Órgano Judicial.

Artículo 113. Escogencia del Presidente del Tribunal. Cada dos años el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia elegirá, por mayoría de votos y en sala de acuerdos, un presidente, un vicepresidente y un vocal. Las funciones que correspondan a cada uno de ellos serán las mismas atribuidas a dichos cargos en los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, a excepción de lo que se establezca en esta Ley.

Artículo 114. Procedimiento. En la sustanciación y decisión de las causas de que conoce el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia se procederá de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La sustanciación del proceso de juzgamiento de faltas estará a cargo del Magistrado a quien se adjudique, previo reparto, el conocimiento de la denuncia. El Magistrado Sustanciador practicará todas las diligencias y dictará por sí solo, bajo su responsabilidad, todos los autos y providencias a que haya lugar.
2. La audiencia tendrá lugar ante todos los Magistrados del Tribunal Especial y será presidida por el Magistrado Sustanciador.
3. Las sentencias y los autos que le pongan fin al proceso o imposibiliten su continuación serán firmados por los tres Magistrados que integran el Tribunal Especial, de conformidad con la decisión que adopte la mayoría.

Artículo 115. Secretaría del Tribunal. Se crea una Secretaría adscrita al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, a cargo de un Secretario nombrado por el Pleno de este, que tendrá los mismos derechos, emolumentos y prerrogativas reconocidos a los Secretarios de Salas de la Corte Suprema de Justicia, siéndole aplicable lo establecido en esta Ley en cuanto a destitución, suspensión e incompatibilidades del cargo.

El Secretario del Tribunal deberá remitir al Registro Judicial para su publicación todos los fallos emitidos por el Tribunal tan pronto como se encuentren ejecutoriados.

Artículo 116. Secretario del Tribunal. Para ocupar el cargo de Secretario se requieren los mismos requisitos que para ser Secretario de Sala de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 117. Personal subalterno del Tribunal. Los Magistrados en pleno designarán al personal subalterno que sea necesario para el adecuado funcionamiento del Tribunal, a excepción de los asistentes que serán nombrados, respectivamente, por cada Magistrado.

Artículo 118. Registro de causas. El Secretario ordenará un registro separado de las causas

que se ventilen ante el Tribunal Especial, de forma tal que se siga una numeración independiente para las denuncias en contra de Magistrados y Jueces y otra para las denuncias en contra de los demás funcionarios.

El reparto de las denuncias que se presenten, se llevará a cabo de forma aleatoria, de conformidad con las reglas que adopte el Tribunal.

Artículo 119. Informe. Los Magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia en coordinación con el Secretario, rendirán al Pleno de la Corte Suprema de Justicia un informe cada tres meses con la información acerca de las denuncias presentadas, los casos que hayan sido sancionados y absueltos, las clases de sanciones impuestas y cualquier otra información relevante o que tengan a bien solicitar los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

El Presidente de la Corte Suprema de Justicia podrá solicitar también informes extraordinarios sobre casos específicos o actuaciones de que conozca el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Artículo 120. Objetivos y funciones del Tribunal. Adicional a la competencia judicial señalada en la presente Ley, el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia podrá identificar paulatinamente las áreas críticas del sistema, y comunicar las mismas **a los Consejos de Administración respectivos,** para procurar medidas tendientes a la erradicación de las malas prácticas en el servicio de justicia.

Capítulo III
Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia

Artículo 121. Unidad Especial Investigativa de Integridad y Transparencia. Créase la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, a cargo de un Magistrado Investigador quien de manera independiente y coadyuvante del Tribunal Especial, llevará a cabo la investigación de las denuncias que se presenten en contra de los funcionarios descritos en la presente Ley o que surjan de sus declaraciones de bienes patrimoniales. El Magistrado Investigador podrá iniciar de oficio una investigación y en caso de considerar la práctica de alguna medida cautelar, esta deberá ser autorizada por el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

El Magistrado Investigador ejercerá sus funciones en todo el territorio de la República y tendrá sus oficinas en la ciudad de Panamá cercanas a la sede del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Se crea una Secretaría adscrita a la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, a cargo de un Secretario nombrado por el Magistrado Investigador, que tendrá los mismos requisitos, prohibiciones, derechos, emolumentos y prerrogativas previstos en esta Ley, para el Secretario del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Artículo 122. Nombramiento del Magistrado Investigador. El Magistrado Investigador será seleccionado y nombrado por un período de siete años, por las dos terceras partes de los integrantes del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

El Magistrado Investigador deberá cumplir los mismos requisitos que se establecen para ser Magistrado del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y tendrá los mismos derechos, emolumentos y prerrogativas que estos. El Magistrado Investigador contará igualmente con un suplente que lo reemplazará en los casos de vacante temporal o absoluta, nombrado de la misma forma que el titular.

Artículo 123. Personal subalterno y unidades de apoyo. El Magistrado Investigador nombrará el personal subalterno y de apoyo que se requiera para el óptimo desempeño de las funciones de la entidad.

Todas las unidades, direcciones, departamentos y dependencias administrativas del Órgano Judicial coadyuvarán en las tareas de investigación que lleve a cabo la Unidad Especial Investigación de Integridad y Transparencia, resolviendo con prontitud y confidencialidad las solicitudes que con fines investigativos esta les requiera.

Esta norma se hace extensiva también a los Magistrados y Jueces de las distintas jurisdicciones del país, de quienes el Magistrado Investigador podrá requerir la información o informes que considere necesarios para los fines exclusivos de la investigación que se realiza.

Capítulo IV
Defensoría Especial de Integridad y Transparencia

Artículo 124. Defensoría Especial de Integridad y Transparencia. Créase la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia que de manera independiente ejercerá la representación legal de los funcionarios del Órgano Judicial en las denuncias que en su contra se promuevan de conformidad con lo dispuesto en el presente Titulo.

La Defensoría Especial de Integridad y Transparencia también tendrá a su cargo la defensa de los funcionarios frente a otras acciones siempre que se relacionen con el ejercicio de sus funciones.

Los Defensores gozarán de los derechos, emolumentos y prerrogativas reconocidos a los Magistrados de Tribunales Superiores, deberán cumplir los mismos requisitos establecidos legalmente para ocupar estos cargos y serán nombrados por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia de una terna presentada por las asociaciones existentes en la institución. La Defensoría Especial de Integridad y Transparencia contará con el personal de apoyo requerido.

Capítulo V
Denuncia e Investigación

Artículo 125. Denuncias. Las denuncias en contra de los funcionarios del Órgano Judicial señalados en esta Ley, se presentarán por escrito ante la Secretaría del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y las mismas deberán estar debidamente formuladas indicando con claridad el nombre y cédula del denunciante, su domicilio, así como el nombre del denunciado, el cargo que ejerce y, al menos, una explicación de los motivos en que se basa la acusación. También podrá acompañar las pruebas que sustentan la denuncia, salvo que no las tuviese, en cuyo caso lo expresará así en el escrito respectivo.

Las denuncias que no cumplan con los requisitos mínimos establecidos en este artículo serán rechazadas de plano en la Secretaría del Tribunal, lo que no impedirá su nueva presentación cuando los defectos de forma sean corregidos.

Artículo 126. Legitimados para presentar denuncias. Están legitimados para presentar denuncias:

1. Cualquier funcionario del Órgano Judicial.
2. Cualquier particular o abogado que se sienta afectado en sus intereses o en los de las personas que representan debido a las actuaciones de un Magistrado, Juez, Defensor de Oficio u otro funcionario del Órgano Judicial, que atenten contra la integridad y transparencia de la institución.
3. El Presidente de la Corte Suprema de Justicia, con motivo de cualquier información relevante que llegue a su conocimiento, debiendo constar la procedencia de la información.

Artículo 127. El denunciante. En ningún caso el denunciante goza de legitimidad como parte en el proceso. Sin embargo, podrá ser llamado por la Unidad de Investigación cuando esta requiera su ampliación o aclaración y podrá colaborarle en caso de contar con información o pruebas de los hechos.

Artículo 128. Admisión de la denuncia. Presentada la denuncia en debida forma, se efectuará el reparto correspondiente, y el Magistrado Sustanciador ordenará que la misma se ratifique dentro del término de cinco días hábiles y resolverá si debe o no admitirse.

El auto que decida sobre la admisión de la denuncia presentada no admitirá recurso alguno. Si se negara la admisión de la denuncia, el denunciante podrá presentarla nuevamente, adicionando las correcciones que se hayan advertido, o bien, aportando nuevos datos o pruebas.

Capítulo VI
Fase de Investigación

Artículo 129. Inicio de la investigación. El Magistrado Sustanciador dictará una resolución en la que se informen los motivos de inicio de la investigación, la cual será notificada personalmente al funcionario denunciado, en el respectivo despacho dentro del cual labora y

en horario regular de funciones. Durante el tiempo que el servidor del Órgano Judicial permanezca incapacitado, de licencia por maternidad o disfrutando de sus vacaciones, no se podrá, bajo pena de nulidad, iniciar el proceso de investigación o de juzgamiento de faltas, ni comunicarle ninguna de las sanciones previstas en esta Ley. Para tales efectos, durante este período quedan suspendidos los términos de prescripción.

A partir de la notificación y mientras dure la investigación, el funcionario que hubiese sido denunciado y aquellos que por razón de la misma investigación resultaren implicados, quedarán obligados para con la Unidad Especial de Investigación a prestar toda la colaboración que sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos objeto de la investigación.

Artículo 130. Traslado. Admitida la denuncia por el Tribunal se dará traslado al funcionario denunciado por el término de ocho días hábiles, para que conteste y acompañe las pruebas que considere necesarias para su defensa, quien podrá hacerse representar por medio de apoderado judicial particular o de la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia. Posteriormente se iniciarán las investigaciones pertinentes a fin de determinar la posible comisión de la falta que se le atribuye al funcionario denunciado. La investigación se extenderá también a todos aquellos funcionarios y empleados del Órgano Judicial que pudiesen resultar implicados directa o indirectamente en el hecho que se investiga.

Artículo 131. Término de la investigación. El Magistrado Investigador tendrá un término de cuarenta días hábiles para llevar a cabo la investigación.

Artículo 132. Deber de proporcionar información. Los servidores públicos y las personas naturales y jurídicas tienen el deber de proporcionar copias, documentos, informes, auditorías, datos y demás informaciones que solicite la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia en la realización de una investigación.

El Magistrado Sustanciador, a solicitud del Magistrado Investigador, podrá imponer a las personas que incumplan injustificadamente este deber, las sanciones que establezca el Código Judicial en materia de desacato. Contra esta decisión solo cabe el recurso de reconsideración ante el mismo Magistrado, dentro de los tres días siguientes a la notificación de la sanción por desacato.

Artículo 133. Medidas. El Magistrado Investigador podrá **solicitar al Tribunal de Integridad y Transparencia la medida de suspensión del cargo del funcionario investigado** la realización de la investigación, evitando en todo momento que se vea afectada la continuidad **del** funcionamiento de los despachos judiciales o administrativos.

Artículo 134. Actuación del Investigador. Concluida la investigación, el Magistrado Investigador presentará el resultado de la misma en la audiencia respectiva ante el Tribunal de Ética y Transparencia.

En caso que el Magistrado Investigador considere que no exista mérito para el juzgamiento del funcionario investigado podrá solicitar al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, antes de la celebración de la audiencia, desestimar la denuncia. En estos casos el Tribunal ordenará su archivo.

Artículo 135. Principio de reserva. El contenido de las investigaciones tienen carácter reservado y solamente tendrán acceso a estas los funcionarios denunciados y sus apoderados judiciales si los tuvieren. El Magistrado Investigador tendrá el deber de informar al funcionario investigado sobre las pruebas recabadas. De la misma forma que deberá hacerlo el funcionario investigado.

Capítulo VII
Procedimiento ante el Tribunal Especial

Artículo 136. Oralidad. Los procesos de integridad y transparencia se tramitarán mediante el proceso oral de conformidad a los principios de contradicción, publicidad, inmediación y economía procesal.

Artículo 137. Medidas cautelares. El Tribunal podrá decretar la medida cautelar de suspensión del cargo cuando se instruya investigación o se adelante proceso en la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia y existan los elementos suficientes que vinculen al funcionario denunciado con la realización del hecho que se investiga y a juicio del Tribunal se justifique la adopción de dicha medida cautelar.

La medida cautelar de suspensión del cargo también podrá ser solicitada por el Magistrado Investigador durante el desarrollo de la fase investigativa.

La suspensión del cargo se notificará personalmente al funcionario sobre quien recaiga. En ambos casos, se le suspenderá el abono de sus salarios y emolumentos, los cuales se le entregarán acumulados si la respectiva causa terminare con resolución judicial que exima de responsabilidad.

La resolución que ordene la medida cautelar de suspensión del cargo admitirá el recurso de apelación ante el resto del Tribunal de acuerdo con lo establecido en esta Ley.

Artículo 138. Reglas del procedimiento. El procedimiento ante el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, que en ningún caso podrá demorar más de tres meses, se sujetará a las siguientes reglas:

1. La audiencia se llevará a cabo ante el Pleno del Tribunal y la presidirá el Magistrado Sustanciador.

2. El Magistrado Sustanciador procederá a fijar fecha y hora para que las partes comparezcan a la audiencia que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días. La resolución respectiva se notificará personalmente.
3. El Magistrado Investigador y el funcionario investigado podrán hasta tres días antes de la audiencia, solicitar que se cite a los testigos con clara indicación de la dirección donde son localizables.
4. El Tribunal solicitará al Magistrado Investigador que presente sus pruebas, una vez hecho esto el funcionario podrá objetarlas y proponer sus pruebas, las cuales el Magistrado Investigador podrá igualmente objetar.
5. Cada parte podrá proponer contrapruebas por una sola vez.
6. El Tribunal procederá a admitir las pruebas pertinentes y podrá rechazar en el acto las pruebas que no se refieran a los hechos discutidos y procederá a la práctica de las mismas.
7. Evacuadas las pruebas y contrapruebas, las partes procederán a formular sus alegaciones.
8. Terminados los alegatos, el Tribunal procederá a decretar receso para deliberar sobre la responsabilidad del funcionario.
9. Transcurrido el receso el Presidente del Tribunal, leerá en voz alta ante los asistentes, la decisión adoptada por el Tribunal.
10. Si se eximiere de responsabilidad al funcionario, el Tribunal declarará de inmediato terminado el asunto y se ordenará su reintegro al cargo y el pago del sueldo dejado de percibir en caso de que haya sido suspendido preventivamente.
11. Si se impusiere sanción de destitución o suspensión, el Tribunal inmediatamente dará cuenta a quien corresponda para los fines legales consiguientes.
12. Las decisiones que se adopten en el curso de la audiencia, se consideran notificadas el día en que esta se celebre, aunque no haya concurrido una de las partes.
13. De la audiencia se levantará un acta, debidamente numerada, en la que solamente se hará constar los aspectos esenciales, los planteamientos de las partes y las decisiones de la autoridad competente, evitando la trascripción total de lo ocurrido.
14. En caso de que los cargos de la denuncia resulten evidentemente temerarios a juicio del Tribunal, se condenará al denunciante al pago de una multa que no será menor de quinientos (B/.500.00) ni mayor de (B/.1,000.00).

Artículo 139. Impedimentos y recusaciones. Los impedimentos y recusaciones que surjan en la tramitación del proceso, serán resueltos en única instancia por el siguiente magistrado en orden alfabético de conformidad con las disposiciones legales que sobre esa materia regula el Código Judicial.

Capítulo VIII
Recursos

Artículo 140. Recursos. La sentencia o auto del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia que decrete la imposición de una sanción o medida cautelar de suspensión del cargo, respectivamente, en contra de un funcionario, será recurrible por el afectado de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se establecen los siguientes recursos de conformidad con la sanción o medida cautelar impuesta:
   a. El recurso de apelación ante el resto del Tribunal contra la resolución que ordenó la suspensión, del cargo del funcionario investigado dictada por el Magistrado Sustanciador como medida cautelar.
   b. El recurso de apelación ante la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, si la sanción consiste en la destitución o la suspensión del cargo.
   c. El recurso de reconsideración ante el mismo Tribunal Especial, si la sanción consiste en amonestación o multa.
2. La parte que se sienta afectada con la resolución del Tribunal Especial, podrá interponer los recursos que correspondan, al final de la audiencia o mediante escrito dentro de los tres días siguientes a la audiencia y deberá sustentarlo en un término de cinco días contados a partir de la interposición del recurso, que corren sin necesidad de providencia. También podrá sustentarse el recurso en el mismo escrito en que se promueve, en cuyo caso se entiende que se ha renunciado tácitamente al término adicional concedido para la sustentación. En caso de que el recurso de apelación no fuere sustentado, este será declarado desierto.
3. Del recurso de apelación se le dará traslado a la parte contraria para que dentro del término de cinco días contados a partir de su sustentación formalice su réplica.
4. Surtido el trámite anterior, se resolverá sobre la concesión de la apelación, si fuere el caso, y de ser procedente, remitirá de inmediato el expediente a la instancia correspondiente. Si el recurso que se interpone es el de reconsideración, el Tribunal procederá a resolverlo sin más trámite.
5. Los recursos se concederán en el efecto suspensivo y serán resueltos en un término no mayor de sesenta días.
6. Si el apelante, al interponer el recurso, anunciase la presentación o aduce nuevas pruebas en la segunda instancia, se concederá un término de cinco días para presentarlas, que correrá sin necesidad de providencia. Si el apelante no adujera o presentara sus pruebas oportunamente, el plazo para sustentar el recurso de apelación correrá a partir del día siguiente al vencimiento del término antes mencionado.
7. La resolución que concede el recurso de apelación será notificada personalmente a las partes y la misma no admite recurso alguno; pero es susceptible de revocación de oficio.

8. Recibido el expediente en la segunda instancia, la instancia respectiva decidirá sobre la admisibilidad y práctica de las pruebas que hayan sido aducidas o presentadas. Si hubiese nuevas pruebas que practicar se concederá un término no mayor de diez días para llevar a cabo dicha diligencia. Solo serán admisibles en la segunda instancia aquellas nuevas pruebas que guarden relación directa con el hecho que se sanciona y que no hubiesen podido ser aducidas o presentadas ante el Tribunal Especial.
9. Culminada la fase probatoria, la instancia respectiva dictará una resolución mediante la cual se abrirá el procedimiento a un periodo de alegatos por el término de cinco días.
10. Se aplicarán de manera supletoria las disposiciones de la Ley 38 de 2000, en aquello que no contradiga esta Ley.

Capítulo IX
Faltas

Artículo 141. Clasificación y prescripción de faltas. Las faltas cometidas por los servidores públicos del Órgano Judicial según su gravedad son leves, graves y gravísimas.

La acción para denunciar o investigar faltas gravísimas prescribirá en dos años, graves en un año y leves en seis meses. El plazo de prescripción comienza desde el momento en que se produjeren los hechos constitutivos de la infracción o desde que se tuvo conocimiento en caso de faltas gravísimas y se interrumpirá desde la presentación de la denuncia ante el Fiscal de Integridad y Transparencia.

Artículo 142. Ámbito de responsabilidad disciplinaria. Todos los servidores, con independencia de la situación laboral en que se encuentren, están sujetos a responsabilidad disciplinaria, en los casos y con las garantías establecidas en la Constitución y la Ley.

Artículo 143. Faltas leves. Incurren en falta leve los servidores públicos del Órgano Judicial cuando:

1. Se ausenten del lugar de trabajo sin causa justificada, por dos días en el curso de un mes.
2. Incumplan injustificadamente los plazos establecidos en la Ley para realizar sus labores.
3. Incumplan la obligación de remitir el informe periódico de gestión o estadístico de la relación de expedientes en el Tribunal o Despacho.
4. Sean desconsiderados en su trato a sus iguales, superiores, inferiores, servidores que ante ellos actúen o ciudadanos en general, por razón del servicio que prestan.
5. Incumplan el deber de prestar declaración jurada de su patrimonio.

Artículo 144. Faltas graves. Incurren en falta grave los servidores públicos del Órgano Judicial cuando:

1. Se ausenten del lugar de trabajo, sin causa justificada, por más de tres días, en el curso de un mes.
2. Incumplan injustificadamente las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.
3. Incumplan injustificadamente con los actos procesales o administrativos que deben llevarse a cabo con audiencia pública.
4. Retrasen injustificadamente la tramitación de los asuntos que conozcan, siempre que se compruebe esta falta.
5. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, según resulte de la tramitación correspondiente, con arreglo a las normas legales y reglamentarias que regulan la evaluación del desempeño.
6. Obstaculicen el ejercicio de las funciones auditoras o evaluadoras del desempeño.
7. Se abstengan injustificadamente de diligenciar y decidir las situaciones procesales o administrativas planteadas en los expedientes o labores que son de su conocimiento.
8. El personal de apoyo judicial o administrativo, desobedezca las órdenes o instrucciones verbales o escritas de su superior, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente inconstitucionales o ilegales.
9. Retarden, omitan o rehúsen injustificadamente actos propios de su cargo o instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que éstas no violen la Constitución o la Ley.
10. Dirijan a servidores públicos o a corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos.
11. Se excedan o abusen de su autoridad con los ciudadanos, instituciones, subordinados y resto del personal de servicio en el Órgano Judicial, abogados o Agentes del Ministerio Público.
12. Revelen, fuera de los casos legalmente establecidos, hechos o actos de los que conocen con ocasión o en el ejercicio de su función.
13. Actúen con negligencia en la custodia de documentos bajo su responsabilidad que dé lugar a su difusión o conocimiento indebido.
14. Utilicen indebidamente, en provecho propio o para fines de especulación, documentación, informes, materiales y/o equipos de trabajo.
15. Ocasionen intencionalmente daños o pérdidas de bienes, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder en razón de sus funciones.
16. Concedan entrevistas privadas, a puerta cerrada y escuchen argumentos o comunicaciones destinadas a influir en una actuación judicial.

17. Escojan a los curadores, síndicos, depositarios, peritos y otras personas que deban intervenir como auxiliares de la administración de justicia, mediando nepotismo o favoritismo.
18. Nombren funcionarios del Órgano Judicial en los cargos de partidores, depositarios de bienes u otros, que sean materia de procedimiento judicial o administrativo.
19. Desempeñen los cargos de partidores, depositarios de bienes que sean materia de procedimiento judicial o administrativo o cualquier otro, cuando dicho nombramiento le corresponda a los despachos judiciales, de instrucción o a las partes en el proceso.
20. Utilicen el tiempo y recursos del Estado en beneficio propio.
21. Introduzcan o porten armas de cualquier naturaleza durante las horas de trabajo, sin estar debidamente autorizados por ley para ello.
22. Falten de palabra, por escrito o de obra, el respeto a sus superiores jerárquicos.

En el caso de la determinación de la mora en el cumplimiento de los deberes se tomará en consideración la actividad desplegada por el servidor al que se le ha abierto el expediente disciplinario, en el despacho donde se desempeña y las condiciones generales del Tribunal.

Artículo 145. Faltas gravísimas. Incurren en falta gravísima los servidores públicos del Órgano Judicial cuando:

1. Infrinjan las incompatibilidades y deberes establecidos en la Constitución Política y en la Ley.
2. Se afilien o tomen parte en reuniones, manifestaciones o en cualquier acto de carácter político que no sea el de depositar su voto en los comicios electorales o cualesquiera consultas o plebiscitos populares de carácter oficial.
3. Marquen la tarjeta de tiempo de otro empleado al iniciar o terminar la jornada de trabajo. Dirijan órdenes o presiones de cualquier tipo, en asuntos cuya resolución corresponda a los Tribunales competentes.
4. Falten al despacho sin causa justificada más de dos lunes en el curso de un mes o más de seis en el curso de un año; teniéndose como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.
5. Den a las partes o terceras personas, opiniones, consejos, indicaciones o información confidencial, en relación con asuntos pendientes en sus despachos.
6. Porten o usen injustificadamente sustancias ilícitas que produzcan dependencia física o psíquica, o asistan en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes a sus labores.
7. Sugieran a Jueces y Tribunales la decisión de negocios pendientes.
8. Nombren o contribuyan al nombramiento para un cargo judicial, a quien persona que esté comprendida en las prohibiciones que establece la Constitución Política o la Ley.
9. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, habiendo sido sancionados en el

año anterior por esta misma falta.

10. Cometan o participen en la comisión de cualquier delito doloso, siempre que haya sido declarada su culpabilidad por sentencia firme.
11. Soliciten o reciban dinero o cualquier forma de pago o recompensa por servicios propios de su cargo.
12. Revelen hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o con ocasión de ésta, que causen algún perjuicio a la tramitación de un proceso o a cualquier persona.
13. Omitan la motivación de las sentencias y autos, siempre que dicha falta haya sido apreciada en resolución judicial firme y así lo denuncie la parte afectada con el procedimiento.
14. No se presenten a ocupar el cargo una vez transcurrido el término de la licencia que le haya sido concedida o de la prórroga, sin causa justificada.
15. Utilicen la condición de servidor del Órgano Judicial para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.

Capítulo X
Suspensión

Artículo 146. Suspensión de servidores judiciales. Los servidores del Órgano Judicial serán suspendidos en el ejercicio de sus funciones cuando:

1. Hubieren sido llamados a juicio por cualquier delito y el auto respectivo se encuentre ejecutoriado.
2. Se instruya proceso criminal en su contra por delito cometido en el ejercicio de su cargo y la gravedad de los cargos lo justifique.
3. Se instruya proceso disciplinario por causa gravísima y a juicio del Tribunal que la conoce se justifique la medida cautelar de suspensión.

En todos los casos el tribunal competente para conocer los procesos disciplinarios contra el servidor del Órgano Judicial deberá resolver la adopción de la suspensión, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 147. Términos de suspensión. La suspensión en el primer y segundo caso, durará el tiempo de la causa hasta cuando recaiga en ella sentencia o sobreseimiento y en el tercero, mientras dure la investigación disciplinaria, que no podrá superar los dos meses. En todos los casos se suspenderá al acusado el pago de sus sueldos, los cuales se le entregarán acumulados si la causa termina con sentencia absolutoria o el archivo del expediente disciplinario.

Capítulo XI
Sanciones

Artículo 148. Aplicación de Sanciones. Las violaciones a las normas de integridad y transparencia en que incurran los funcionarios permanentes, temporales u ocasionales, que se

desempeñan dentro del Órgano Judicial, independientemente de la calidad en virtud de la cual ejerzan o hayan ejercido sus respectivas funciones, ya sea como principales, suplentes, interinos, itinerantes o encargados de los cargos que ocupan, serán sancionadas de acuerdo con las normas establecidas en este Capítulo.

Artículo 149. Clases de sanciones. Se impondrán las siguientes sanciones de conformidad con la gravedad de la falta:

1. Amonestación pública.
2. Multa entre el 10% y el 25% de la remuneración mensual que devengue el sancionado.
3. Suspensión del cargo y privación de sueldo, por un lapso de hasta dos meses, del que se descontará el tiempo de suspensión preventiva.
4. Destitución.

Las faltas leves solo serán sancionadas con amonestación pública o multa; las graves con multa o suspensión y privación de sueldo hasta por dos meses; y las gravísimas con suspensión y privación de sueldo hasta por dos meses, o destitución; siguiendo los principios de necesidad y proporcionalidad. En todo caso en que se declare mediante sentencia firme que se actuó con dolo, fraude o arbitrariedad, el acusado será sancionado con destitución del cargo que ocupa.

En todo caso las sanciones impuestas deben reposar en el expediente personal del sancionado.

Artículo 150. Comunicación de la aplicación de la multa. De las multas que se impongan a los funcionarios se hará la respectiva comunicación a la oficina correspondiente para que la haga efectiva, descontándolas de los sueldos de dichos funcionarios en tres partidas, cuando no fueran pagadas dentro del término legal.

También se comunicará la sanción de destitución, o la privación del sueldo como consecuencia de la suspensión del cargo.

La comunicación de que trata este artículo solo se hará efectiva cuando el fallo se encuentre ejecutoriado.

Artículo 151. Reiteración de faltas. Cuando un servidor público del Órgano Judicial, haya sido sancionado en el lapso de hasta dos años por falta grave o gravísima y se haga acreedor a nueva sanción, perderá el cargo. Lo mismo ocurrirá cuando cometa dentro del lapso contemplado, tres faltas leves.

Artículo 152. Declaración patrimonial. Los funcionarios del Órgano Judicial están obligados a presentar a su ingreso y en la primera semana del mes de enero de cada año de labores, una declaración jurada de bienes patrimoniales. Para el cumplimiento de estos fines, el Órgano Judicial editará los formularios correspondientes en los cuales se deberán especificar la clase

y cantidad de los bienes que se poseen y el tiempo en que fueron adquiridos. Dichos formularios se completarán electrónicamente y se enviarán a la Dirección de Gestión Administrativa de Recursos Humanos para que reposen en el expediente personal.

Artículo 153. Procesos en trámite. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos por faltas éticas y disciplinarias que actualmente se ventilen en las dependencias del Órgano Judicial y sobre los cuales no haya recaído una decisión final, pasarán a conocimiento del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia en el estado en que se encuentren, siempre que sean de su competencia, para que sean resueltos de conformidad con las reglas del procedimiento y las sanciones que estuviesen vigentes en el Código Judicial al tiempo de su iniciación.

Los expedientes de los procesos que estén concluidos, pasarán a formar parte de los archivos del nuevo Tribunal Especial.

Título V
Ética Judicial

Capítulo I
Fines y Principios

Artículo 154. Fines. A fin de contribuir al fortalecimiento de la dignidad y prestigio del Órgano Judicial y asegurar la mayor estimación pública, a través de un correcto ejercicio de la función judicial; todos los servidores del Órgano Judicial según la naturaleza de las funciones de que estén investidos, deben cumplir con los principios éticos establecidos en este Capítulo y desarrollados en el Código de Ética Judicial panameño.

Artículo 155. Principios Éticos. La función desempeñada en el Órgano Judicial se rige por los siguientes Principios:

1. Independencia de los Magistrados y Jueces, como garantía del derecho de los ciudadanos a una decisión justa, para evitar arbitrariedades y salvaguardar los derechos fundamentales, cuya perturbación debe ser denunciada por los juzgadores.
2. Imparcialidad de los servidores judiciales con igualdad y sin discriminación, manteniendo equivalente distancia con las partes y los abogados y evitando comportamientos que reflejen favoritismo, predisposición o prejuicio.
3. Motivación de las decisiones, orientada al aseguramiento de la legitimidad, el adecuado sistema de impugnaciones procesales y el control del poder del que los magistrados y Jueces son titulares.
4. Conocimiento y capacitación permanente de los magistrados y Jueces como fundamento del derecho de la sociedad de obtener un servicio de calidad en la administración de justicia.

5. Justicia y Equidad, para que sin transgredir el derecho vigente, se resuelvan los casos mediante criterios coherentes con los valores o razones en que se fundamenta el ordenamiento jurídico.
6. Responsabilidad Institucional mediante el cumplimiento de las obligaciones específicas de carácter individual y el comportamiento de todo el sistema de justicia, para promover en la sociedad una actitud de confianza y respeto hacia la labor judicial.
7. Cortesía en las relaciones con los usuarios, abogados, testigos, justiciables, servidores judiciales y todos los que se relacionen con la administración de justicia, adoptando una actitud tolerante y respetuosa respecto a las opiniones dirigidas a la gestión, decisiones y comportamientos.
8. Integridad de la conducta, cuya labor demanda exigencias superiores, debiendo observar un comportamiento, lenguaje y vestimenta mesurados y acordes con las reglas de urbanidad, cortesía y educación, predominantes en la sociedad en la que se presta la función.
9. Transparencia en las actuaciones de los magistrados y jueces, pudiendo emitir declaraciones de forma directa o a través de la oficina correspondiente, sin adelantar criterios, debiendo conducirse con los medios de comunicación social de forma equitativa y prudente, de suerte que no resulten perjudicados los derechos e intereses legítimos de las partes y de sus abogados.
10. Secreto profesional, debiendo observarse absoluta reserva con relación a las causas en trámite, tanto en el ámbito profesional como en el estrictamente privado, para salvaguardar los derechos de las partes y sus allegados, frente al uso indebido de información obtenida por razón del cargo.
11. Prudencia, realizando su labor a través de un juicio mediato y valoración de los argumentos y contra argumentos, manteniendo una actitud abierta para reconocer cuando debe rectificar criterios o puntos de vista asumidos, al analizar las distintas alternativas que ofrece el Derecho.
12. Diligencia, para evitar la injusticia que representa una decisión tardía.
13. Honestidad profesional, para impedir que se entienda que se aprovecha de los usuarios del Sistema de Justicia, del trabajo del personal a su cargo o de los medios que se le confían; o que se perciba que su situación patrimonial es ilegítima.

Capítulo II
Conflicto de Intereses

Artículo 156. Deber de abstención. El desempeño de la función judicial debe realizarse con apego a los principios, deberes y prohibiciones que de ella se derivan, con absoluta abstención del ejercicio de ningún cargo privado que la obstaculice o pueda obstaculizarla. Ningún servidor judicial podrá aceptar regalos ni favores de los litigantes ni de abogados que estén ejerciendo ante su tribunal y, en general, de ninguna persona cuyos intereses pueden ser

afectados con sus fallos. Los magistrados y jueces suplentes deberán excusarse de desempeñar el cargo, en caso de que tengan procesos en trámite ante el mismo Tribunal.

Artículo 157. Solicitud de impedimento. Los Magistrados y Jueces deben solicitar se les separe del conocimiento de los procesos respecto de los cuales se verifiquen las causales que se encuentran expresamente establecidas en la Ley.

Artículo 158. Reserva. Los Magistrados, Jueces y el resto de los servidores judiciales tienen el deber de reserva respecto a los asuntos de que conocen cuando la ley así lo establezca.

Artículo 159. Atención a la prensa. El Órgano Judicial facilitará la divulgación de las noticias judiciales cuando esté claro que con ello no se afectarán los derechos de las partes, la recepción o práctica de pruebas o la misma independencia judicial.

Los servidores judiciales podrán emitir declaraciones por sí mismos o a través de la Secretaría de Comunicaciones de la Corte Suprema de Justicia, sin que puedan adelantar criterios sobre el fondo de las cuestiones planteadas.

Capítulo III
Aplicación de Normas Éticas

Artículo 160. Ámbito de aplicación. Las disposiciones establecidas en este Capítulo se aplican a todos los servidores judiciales.

Artículo 161. Contribución con la administración de justicia. Dentro de su ámbito de competencia, todo servidor judicial deberá contribuir en el mejoramiento de la administración de justicia, generando ideas y siendo receptivo de un apropiado análisis de cuestiones jurídicas y de organización judicial, sobretodo en lo que atañe a la modernización del sistema de justicia, restringiendo al mínimo las formalidades que no contemple la Ley, en los asuntos que le corresponda conocer.

Artículo 162. Formación actualizada y colaboración con la entidad encargada del entrenamiento y formación judicial. Los servidores judiciales deben procurar su constante actualización académica en las áreas de competencia relacionadas con sus funciones, que aseguren que el servicio sea oportuno y de calidad.

Cuando en atención a sus condiciones y conocimientos, se les solicite brindar servicios de docencia a favor de sus colegas o compañeros en la entidad encargada del entrenamiento y formación judicial, salvo que exista causa justificada que lo impida, los servidores judiciales están en el deber de colaborar con la capacitación judicial, en la forma y con los reconocimientos que reglamentariamente se acuerden para este tipo de actividades.

Artículo 163. Carácter regulador mínimo de normas éticas. Los imperativos éticos establecidos en este Capítulo son desarrollados por el Código de Ética Judicial panameño. Los mismos tienen un carácter regulador mínimo no excluyen la existencia de otros, contenidos en diferentes cuerpos legales o que se consideren de tradicional exigencia, por ser inherentes al prestigio y honor de la administración de justicia y a la función judicial.

Para la imposición de las sanciones a los servidores judiciales, derivadas de actos impropios, habrá que ceñirse a las normas legales específicas, según la naturaleza del acto y sanción aplicable.

Título VI
Consejo Judicial

Artículo 164. Naturaleza. El Consejo Judicial será un organismo consultivo, encargado de establecer recomendaciones y proponer políticas para el fortalecimiento del sistema de administración de justicia.

Artículo 165. Miembros. El Consejo Judicial estará integrado por los siguientes miembros:

1. El Presidente de la Corte Suprema de Justicia, o el magistrado de la Corte Suprema de Justicia que este designe, quien lo presidirá.
2. Los Presidentes de Sala de la Corte Suprema de Justicia.
3. El Procurador General de la Nación.
4. El Procurador de la Administración.
5. El Defensor del Pueblo.
6. El Presidente del Colegio Nacional de Abogados.
7. El Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá.
8. Un Representante de cada una de las Asociaciones existentes del Órgano Judicial.
9. Un miembro de la sociedad civil a elección del propio Consejo Judicial.

Artículo 166. Funciones. Son funciones del Consejo Judicial:

1. Procurar la efectividad de la administración de justicia que garantice la seguridad jurídica, con principios y normas claras para que los ciudadanos tengan acceso a ella.
2. Proponer políticas para el mejoramiento del Sistema de Administración de Justicia.
3. Promover la formación ética y moral de los aspirantes a la profesión de abogado, destacando su importancia en el ejercicio privado, así como en el desempeño de los cargos de Magistrados, Jueces y Agentes del Ministerio Público.
4. Analizar los ordenamientos procesales y sugerir reformas.
5. Rendir informes anuales sobre las recomendaciones necesarias para el fortalecimiento del Sistema de Justicia.

Artículo 167. Secretario del Consejo Judicial. El Secretario General de la Corte Suprema de Justicia, servirá como secretario del Consejo Judicial, para el desarrollo de las actividades propias del mismo.

Artículo 168. Funciones especiales del secretario para el Consejo Judicial. El Secretario General de la Corte Suprema de Justicia, en apoyo al Consejo Judicial, tendrá las siguientes atribuciones:

1. Llevar debidamente foliadas y empastadas las actas de sesión del Consejo Judicial.
2. Convocar las sesiones del Consejo Judicial.
3. **Dar seguimiento a las tareas programadas por el Consejo Judicial.**

Artículo 169. Regulación interna. El Consejo Judicial dictará el reglamento de su régimen interno, celebrará sesiones ordinarias dos veces al año y extraordinarias cuando así se requiera, debiendo presentar los resultados de su gestión a la Corte Suprema de Justicia en el mes de enero de cada año, sobre el año inmediatamente anterior.

Artículo 170. Acciones para el logro de objetivos. Cada uno de los miembros del Consejo Judicial debe procurar que la instancia por él representada, realice las acciones que correspondan para el logro de los objetivos del mismo.

Título VII
Disposiciones Finales

Artículo 171. Elección escalonada de miembros del Consejo de Administración de la Carrera Judicial. A fin de facilitar la sucesiva elección escalonada de sus integrantes, los miembros permanentes del primer Consejo de Administración de la Carrera Judicial, serán elegidos por los siguientes períodos:

1. El magistrado de Tribunal Superior, por un año, y
2. Los jueces, por dos años.

Transcurridos estos plazos, se procederá a elegir a quienes deban sustituirlos por el término completo de dos años.

Artículo 172. Conservación de derechos, ingreso automático y fuero laboral. Los funcionarios judiciales y administrativos que fueron elegidos por concurso, pasarán a los nuevos sistemas de Carrera conservando sus derechos adquiridos.

Ingresarán al nuevo sistema quienes hayan ocupado por más de cuatro años puestos de las carreras públicas del Órgano Judicial, una vez superadas dos evaluaciones del desempeño con resultados satisfactorios.

Gozarán de fuero laboral los miembros permanentes del Consejo y hasta tres funcionarios del Órgano Judicial, en su calidad de miembros principales de las juntas

directivas de las asociaciones de la Institución, durante el tiempo que ocupen dichos cargos. El presidente de cada asociación deberá comunicar oportunamente los nombres de estos directivos al Consejo de Administración respectivo.

Quienes gocen de fuero laboral no podrán ser destituidos ni afectados en ninguna forma en sus condiciones de trabajo, sin que previamente medie autorización del Consejo de la Carrera correspondiente, sustentada en una causa justificada en la Ley.

Artículo 173. Convocatorias. Desde la entrada en vigencia de la presente Ley los puestos pertenecientes a Carrera que no estuvieren ocupados en virtud de concurso y no gocen de la estabilidad que esta Ley reconoce, ni sean de libre nombramiento y remoción, serán sometidos a concurso.

Artículo 174. Estabilidad y continuidad de servidores permanentes de acuerdo a la Ley 19 de 1991. A los servidores judiciales que estén desempeñando cargos permanentes de acuerdo a la Ley 29 de 1984, modificada por la Ley 19 de 1991, se les garantiza la estabilidad y continuidad en el servicio para los efectos de vacaciones, licencias, sobresueldos, ascensos, jubilaciones y cualesquiera otros derechos existentes.

Artículo 175. Suplentes designados. Los suplentes actuales que habiendo sido escogidos de entre los servidores judiciales o los abogados que ejercen privadamente la profesión, cumplan los deberes inherentes al cargo, mantengan un desempeño satisfactorio y disciplina judicial, podrán conservar su puesto hasta que la posición sea sometida a concurso, pudiendo incluso participar como aspirantes, siempre que no tramiten en ese mismo Tribunal.

Artículo 176. Nombre de los puestos judiciales. Los nombres de los puestos del personal subalterno de Tribunales y Juzgados, podrán ser modificados de acuerdo a las necesidades del Órgano Judicial, a través del procedimiento de cambio de título del puesto que será desarrollado reglamentariamente, sin que ello implique perjuicios de ninguna índole.

Artículo 177. Se deroga el párrafo primero del artículo 7 del Código Judicial.

Artículo 178. Se deroga el artículo 8 del Código Judicial.

Artículo 179. Se deroga el artículo 9 del Código Judicial.

Artículo 180. Se deroga el artículo 10 del Código Judicial.

Artículo 181. Se deroga el artículo 13 del Código Judicial.

Artículo 182. Se deroga el artículo 15 del Código Judicial.

Artículo 183. Se deroga el artículo 18 del Código Judicial.

Artículo 184. Se deroga el artículo 20 del Código Judicial.

Artículo 185. Se deroga el artículo 21 del Código Judicial.

Artículo 186. Se deroga el artículo 22 del Código Judicial.

Artículo 187. Se deroga el artículo 23 del Código Judicial.

Artículo 188. Se deroga el artículo 24 del Código Judicial.

Artículo 189. Se deroga el artículo 25 del Código Judicial.

Artículo 190. Se deroga el artículo 26 del Código Judicial.

Artículo 191. Se deroga el artículo 27 del Código Judicial.

Artículo 192. Se deroga el artículo 28 del Código Judicial.

Artículo 193. Se deroga el artículo 29 del Código Judicial.

Artículo 194. Se deroga el artículo 30 del Código Judicial.

Artículo 195. Se deroga el artículo 32 del Código Judicial.

Artículo 196. Se deroga el artículo 33 del Código Judicial.

Artículo 197. Se deroga el artículo 34 del Código Judicial.

Artículo 198. Se deroga el artículo 35 del Código Judicial.

Artículo 199. Se deroga el artículo 36 del Código Judicial.

Artículo 200. Se deroga el artículo 37 del Código Judicial.

Artículo 201. Se deroga el artículo 38 del Código Judicial.

Artículo 202. Se deroga el artículo 39 del Código Judicial.

Artículo 203. Se deroga el artículo 43 del Código Judicial.

Artículo 204. Se deroga el artículo 44 del Código Judicial.

Artículo 205. Se deroga el artículo 46 del Código Judicial.

Artículo 206. Se deroga el artículo 47 del Código Judicial.

Artículo 207. Se deroga el artículo 48 del Código Judicial.

Artículo 208. Se deroga el artículo 49 del Código Judicial.

Artículo 209. Se deroga el artículo 50 del Código Judicial.

Artículo 210. Se deroga el artículo 51 del Código Judicial.

Artículo 211. Se deroga el artículo 53 del Código Judicial.

Artículo 212. Se deroga el artículo 54 del Código Judicial.

Artículo 213. Se deroga el artículo 55 del Código Judicial.

Artículo 214. Se deroga el artículo 57 del Código Judicial.

Artículo 215. Se deroga el artículo 60 del Código Judicial.

Artículo 216. Se deroga el artículo 61 del Código Judicial.

Artículo 217. Se deroga el artículo 63 del Código Judicial.

Artículo 218. Se deroga el artículo 79 del Código Judicial.

Artículo 219. Se deroga el artículo 120 del Código Judicial.

Artículo 220. Se deroga el artículo 156 del Código Judicial.

Artículo 221. Se deroga el artículo 172 del Código Judicial.

Artículo 222. Se deroga el artículo 184 del Código Judicial.

Artículo 223. Se deroga el artículo 185 del Código Judicial.

Artículo 224. Se deroga el artículo 191 del Código Judicial.

Artículo 225. Se deroga el artículo 196 del Código Judicial.

Artículo 226. Se deroga el artículo 199 del Código Judicial.

Artículo 227. Se deroga el artículo 200 del Código Judicial.

Artículo 228. Se deroga el artículo 214 del Código Judicial.

Artículo 229. Se deroga el artículo 226 del Código Judicial.

Artículo 230. Se deroga el último párrafo del artículo 267 del Código Judicial.

Artículo 231. Se deroga el Título XII del libro I del Código Judicial.

Artículo 232. Se deroga el artículo 302 del Código Judicial.

Artículo 233. Se deroga el artículo 307 del Código Judicial.

Artículo 234. Se deroga el artículo 308 del Código Judicial.

Artículo 235. Se deroga el artículo 315 del Código Judicial.

Artículo 236. Se deroga el artículo 316 del Código Judicial.

Artículo 237. Se deroga el artículo 317 del Código Judicial.

Artículo 238. Se deroga el artículo 421 del Código Judicial.

Artículo 239. Se deroga el artículo 432 del Código Judicial.

Artículo 240. Se deroga el artículo 438 del Código Judicial.

Artículo 241. Se deroga el artículo 439 del Código Judicial.

Artículo 242. Se deroga el artículo 440 del Código Judicial.

Artículo 243. Se deroga el artículo 441 del Código Judicial.

Artículo 244. Se deroga el artículo 442 del Código Judicial.

Artículo 245. Se deroga el artículo 443 del Código Judicial.

Artículo 246. Se deroga el artículo 444 del Código Judicial.

Artículo 247. Se deroga el artículo 445 del Código Judicial.

Artículo 248. Se deroga el artículo 447 del Código Judicial.

Artículo 249. Se deroga el artículo 448 del Código Judicial.

Artículo 250. Se deroga el artículo 449 del Código Judicial.

Artículo 251. Se deroga el artículo 450 del Código Judicial.

Artículo 252. Se deroga el artículo 451 del Código Judicial.

Artículo 253. Se deroga el artículo 452 del Código Judicial.

Artículo 254. Se deroga el artículo 453 del Código Judicial.

Artículo 255. Se deroga el artículo 454 del Código Judicial.

Artículo 256. Se deroga el artículo 455 del Código Judicial.

Artículo 257. Se deroga el artículo 456 del Código Judicial.

Artículo 258. Se deroga el artículo 457 del Código Judicial.

Artículo 259. Se deroga el artículo 458 del Código Judicial.

Artículo 260. Se deroga el artículo 459 del Código Judicial.

Artículo 261. Se deroga el artículo 460 del Código Judicial.

Artículo 262. Derogatoria. Esta Ley deroga el párrafo primero del artículo 7 y los artículos 8, 9, 10,13,15, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51,53, 54, 55, 57, 60, **61**, 63, **79** 120, 156, 172,184, 185, 191, 196, 199, 200, 214, 226, el último párrafo del artículo 267, el Título XII del libro I del Código Judicial, y los artículos 302, 307, 308, 315, 316, 317, 421, 432 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, **457**, 458, 459 y 460 del Código Judicial.

Artículo 263. Vigencia. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Texto Único del Proyecto de Ley No.23, tal como fue aprobado en primer debate por la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales, en su reunión ordinaria del veintiséis (26) de octubre de dos mil nueve (2009).

POR LA COMISIÓN DE GOBIERNO, JUSTICIA Y ASUNTOS CONSTITUCIONALES

H.D. JORGE ALBERTO ROSAS
Presidente

H.D. JOSE BLANDÓN FIGUEROA
Vicepresidente

H.D. MARIO LAZARUS
Secretario

H.D. YANIBEL ABREGO
Comisionada

H.D. JORGE IVAN ARROCHA
Comisionado

H.D. LEANDRO ÁVILA
Comisionado

H.D. RUBÉN DE LEÓN
Comisionado

/llps/ya

ASAMBLEA NACIONAL
SEC. GENERAL
22 JUL 2013

República de Panamá

Órgano Judicial

Corte Suprema de Justicia

Panamá, 19 de julio de 2013.
Nota N°019-2013

Su Excelencia
Sergio R. Gálvez E.
Presidente de la
Asamblea Nacional
Ciudad.

Su Excelencia:

Reciba un cordial saludo y deseos de éxitos en este nuevo período legislativo.

De conformidad con lo dispuesto mediante Acuerdo Nº 4 emitido por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, el 3 de enero de 2013 y en nuestra calidad de Magistrados designados por el Presidente de este Órgano Judicial, para atender la Carrera Judicial, le presentamos el Proyecto de Ley 23 de 2009 y sus modificaciones, con el objeto de que sea sometido a discusión y aprobación de la Asamblea Nacional.

A su vez, dejamos constancia que el texto remitido ha procurado conciliar las aspiraciones de las asociaciones existentes en nuestra institución, por lo que a través de nosotros deben canalizarse las comunicaciones institucionales relacionadas con la Carrera Judicial que a partir del recibo de este Proyecto de Ley, tuvieran a bien formularse.

Con muestras de nuestra más alta consideración y respeto,

Magistrado Harry Díaz
Vicepresidente de la Corte Suprema de Justicia
Presidente de la Sala Penal
Encargado de la Carrera Judicial

Magistrado Harley J. Mitchell D.
Presidente de la Sala Primera
de la Corte Suprema de Justicia
Encargado de la Carrera Judicial.

C.C. Copia: Magistrado Alejandro Moncada Luna – Presidente de la Corte Suprema d
Magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

República de Panamá
Órgano Judicial
Corte Suprema de Justicia

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 29/7/2013
Hora 2:50 p
A Debate
A Votación
Aprobada Vot
Rechazada Vot
Abstención

Panamá, 29 de julio de 2013.
Nota N°020-2013

Su Excelencia
Sergio Gálvez
Presidente de la Asamblea Nacional
E. S. D.

Señor Presidente:

Tal como fuera ejercida nuestra iniciativa legislativa que consagra el artículo 165, numeral 1, literal c, de la Constitución Política, al presentar a la consideración de la Honorable Asamblea Nacional, el Proyecto de Ley, **QUE REGULA LA CARRERA JUDICIAL,** por el entonces Presidente de la Corte Suprema de Justicia Magistrado Harley Mitchell; identificado bajo el número 23 de 2009, y luego de atender y conciliar las consultas e inquietudes de las asociaciones existentes en el Órgano Judicial, a petición de la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales y de la Subcomisión creada de forma especial para este tema, por su elevado conducto, solicitamos; de conformidad con la designación del Pleno de la Honorable Corte Suprema de Justicia mediante Acuerdo N ° 4 de 3 de enero de 2013, y como encargados de la Carrera Judicial; la discusión y aprobación del Texto Unificado del proyecto, que adjuntamos.

En virtud de lo antes expresado, a través de nosotros deben canalizarse las comunicaciones institucionales relacionadas con la Carrera Judicial que a partir del recibo de este Proyecto de Ley tuvieran a bien formularse.

Con muestras de nuestra más alta consideración y respeto,

Mgdo. Harry Díaz
Vicepresidente y Presidente de la
Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia

Mgdo. Harley Mitchell
Presidente de la Sala Civil de la Corte
Suprema de Justicia

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Órgano Judicial, suministra el servicio público de administración de justicia, de trascendencia incuestionable en la solución de los conflictos que se escenifican en nuestra sociedad. Sin embargo, se ha enfatizado en los resultados generados por esta actividad, puesto que no satisfacen las expectativas ciudadanas, que concitan fallas sustanciales.

En la exploración de las causas, se observa que los incesantes cambios que se viven a nivel mundial, provocan un desmesurado crecimiento de los litigios, mientras que algunos tribunales trabajan hasta más allá de su capacidad y simultáneamente, la labor general que llevan a cabo los jueces y juezas se percibe como demorada y de baja calidad.

Por más de una década, la administración de justicia ha sido auditada por consultores y expertos nacionales e internacionales, descubriendo que la Carrera Judicial vigente carece de rigor científico, en particular porque el reclutamiento es meramente reactivo a las vacantes de trabajo, el proceso de selección impregnado de subjetividad y hasta desigualdad, de pruebas y entrevistas que luego no se valoran, transcurriendo hasta 780 días desde la declaratoria de vacante hasta el sistema recursivo, acentuándose las deficiencias ante la falta de automatización en línea de los procesos de recursos humanos.

La Carrera Judicial se instituye en la Constitución Política de la República de Panamá, conforme al sistema de méritos, cuya estructura y organización deben ser reguladas por Ley, así como los principios para nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones, cesantías y retiros; bajo la exigencia de un desempeño personal de las funciones con dedicación del máximo de las capacidades, a cambio de una remuneración justa.

El 10 de marzo de 2005, conscientes de la necesidad de reestructurar y modernizar el sistema judicial, comprometidos con su transparencia e independencia se firma el Pacto de Estado por la Justicia, con la consulta popular y participación ciudadana para atender los reclamos de la población en la procuración y administración de justicia, reconociendo la

urgencia de orientar esfuerzos y recursos para lograr la Reforma Judicial Integral, que incluye la expedición de una Ley de Carrera para la selección de personal idóneo y honesto.

Desde entonces, se ha venido consolidando este documento, que consigna una concepción actualizada y vigente de lo que constituye el capital humano para una organización efectiva. Es el producto de una revisión exhaustiva del marco jurídico y estructura administrativa, que reformula las normas vigentes, al descubrir que el método de selección actual atrae candidatos que cumplen requisitos legales, pero cuya labor no ha implicado la reducción significativa y eliminación de la mora judicial, ni ha merecido la confianza de la sociedad en el sistema de justicia. Más aun, nuestra gestión de recursos humanos además de adolecer de las fallas endilgadas, no constituye un motivador racional ni siquiera para los propios servidores judiciales, al no albergar expectativas para su desarrollo ni oportunidades de crecimiento, formación y bienestar.

Las repercusiones de esta falencia son ostensibles al analizar el impresionante índice de rotación laboral no deseada que experimenta el Órgano Judicial, pues cientos de profesionales desertan al ver limitadas sus aspiraciones de crecimiento en los tribunales.

En los servicios, sector terciario de la economía, la motivación de los empleados es condicionante de la calidad que perciben los usuarios o clientes, razón adicional para considerar a las personas como el principal activo de las organizaciones, cuyos conocimientos y compromiso, son un factor diferencial para alcanzar el éxito en esta era de la globalización.

El Derecho del siglo XXI, ha creado instancias para el conocimiento de procesos públicos y privados, donde se juzgan y deciden procesos relacionados con asuntos privados, delitos graves y violaciones a los derechos humanos, que han venido desplazando el monopolio de la administración de justicia por parte del Estado y las personas en su afán por conseguir decisiones rápidas han optado por acudir incluso a centros privados, pagando directamente por el servicio recibido a instituciones o personas dedicadas a esta actividad. En estos lugares, se paga un precio poco modesto y se logra una justicia rápida. En la mayoría de

los nuevos contratos mercantiles y privados de elevado monto económico, se establecen cláusulas compromisorias para tales efectos.

La duda de los inversionistas sobre la seguridad jurídica de los sistemas judiciales oficiales, es la justificación para acudir a tribunales de justicia distintos y, peor aún, para alejar la inversión de los países que adolecen de sistemas de administración de justicia eficientes.

El contexto donde se consolida y nutre nuestro sistema se integra por organizaciones que han tenido que reformar sus métodos de selección tradicionales de buscar a la persona adecuada para el puesto, articulando las competencias disponibles en la gente que contratan para el logro de sus metas organizacionales, en un contexto de constante evolución.

La Tecnología y nuevas tendencias sociales han modificado la plataforma para la labor de las organizaciones, las capacidades directivas, las profesiones y el marco de trabajo. Las tareas mecánicas y triviales, se han automatizado. Esto demanda profesionales altamente capacitados y sistemas de gestión mucho más refinados, para captar profesionales con las competencias necesarias y afán por el logro, para lo cual hay que implementar un reclutamiento dirigido.

El Proyecto de Ley de Carrera Judicial que se somete a la consideración de la Asamblea Nacional, genera mecanismos que contribuyen a la prestación del servicio de administración de justicia, en condiciones de oportunidad y calidad, mediante la atracción, selección y retención del capital humano mejor calificado, con el uso de herramientas de selección modernas y objetivas, revisadas y validadas en América Latina y Panamá, destacando la importancia de la evaluación periódica del desempeño, de cuyos resultados dependerá la estabilidad en el cargo, lo cual se traduce en la designación de magistrados y jueces independientes, como consecuencia de la demostración de sus competencias, complementadas con una formación especializada y fortalecida a través del desarrollo de las idoneidades requeridas para el desempeño del cargo.

Se desarrolla la Carrera Judicial y crean la Administrativa Judicial y la Carrera de la Defensa Pública, las cuales también son desarrolladas de forma particular, al concebirse a

estas últimas de este órgano distintas de panameño, sin que acordar a ello puedan confundirse y desarrollarse bajo un mismo parámetro.

Los Principios Rectores de la Carrera Judicial, se consignan de forma clara para acentuar que el nuevo sistema aspira erradicar las prácticas subjetivas y desiguales de participación y puntuación censuradas por su discrecionalidad, a no decir arbitrariedades y confusión, generadas en la calificación de concursos mixtos e internos, doble ponderación y ausencia de pruebas de oposición y oportunidades de ascenso; promulgando la transparencia, publicidad, igualdad, formación obligatoria, exigencia de acatamiento ético y reconocimiento a la excelencia, como principios básicos del nuevo sistema.

Para lograr sus propósitos, esta Ley establece estructuras organizativas cuyas máximas autoridades son los Consejos de Administración de las Carreras y de los Órganos Técnicos del nuevo sistema que son los de Escuela Judicial, Auditoría Judicial, Evaluación del Desempeño y Estadísticas Judiciales, con participación de las distintas instancias vinculadas, quienes deberán determinar las políticas de actuación y supervisar su funcionamiento.

Se crea a su vez una Secretaría de Recursos Humanos que asiste a los Consejos de Administración de cada carrera en el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales y coordina y supervisa la labor realizada a través de las direcciones de Estudios, Selección, Gestión Administrativa, Gestión del Desempeño y Bienestar del Servidor Judicial.

Se organiza la información de la Institución, las unidades de trabajo y los servicios judiciales a través de la exigencia de manuales y se desarrollan los procedimientos de concurso abierto, traslado y promoción o ascenso, con el propósito de conocer más que los antecedentes de los aspirantes, si poseen las competencias requeridas para el logro de los objetivos de la función judicial, reservando la condición de miembro de la Carrera Judicial, sólo a aquellos que ingresen a puestos mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas.

Las reglas que se aplican para la selección prevén una participación sin exclusión ya que de cada dos vacantes, a la primera se procede por la vía de traslado o ascenso y a la segunda la vacante se ocupa por la vía del concurso abierto en el que pueden participar todas las personas interesadas de adentro y de afuera del Órgano Judicial, con lo que se da una participación a todos aquellos que reúnan los requisitos, generando oportunidades de crecimiento, condicionadas en todo caso, a la formación y la evaluación del desempeño, dentro del marco de la aplicación de los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

Se establecen los parámetros legales para la implementación de los sistemas de Evaluación del Desempeño, a cargo del Consejo de Carrera respectivo para que sean planificados, supervisados y cumplimentados los términos y estándares de calidad; al tiempo que se desarrolla un Sistema de Remuneración, basado en la formación y el desempeño satisfactorios.

Uno de los aspectos más importantes de este documento es que crea la Jurisdicción de Integridad y Transparencia, integrada por un Tribunal a cargo de tres magistrados que decidirán las causas disciplinarias que en adelante sean instauradas contra los servidores del Órgano Judicial que no se encuentren excluidos por la Constitución o esta Ley de su ámbito de competencia; una Unidad de Investigación y una Oficina de Defensa Pública especial para estas causas. Concomitantemente, se establece un solo procedimiento a seguir para exigir Disciplina Judicial, que tipifica, organiza y gradúa las faltas, aumentando, de acuerdo a la gravedad de las mismas, las sanciones irrisorias anteriormente previstas.

Finalmente, se consignan los Imperativos Éticos que orientan la función judicial y se redefinen las atribuciones del Consejo Judicial.

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 29/7/2013
Hora 2:50 pm.
A Debate
A Votación
Aprobada Votos

LEY

De de de 2013

Que regula la Carrera Judicial

ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Título I

Carrera Pública en el Órgano Judicial

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objetivos. Los objetivos de la presente Ley son los siguientes:

1. Regular la estructura y organización de la Carrera Judicial y las otras carreras que determina esta Ley para ser aplicadas dentro del Órgano Judicial.
2. Sistematizar el funcionamiento de las unidades técnicas que facilitarán el desarrollo y aplicación de esta Ley.
3. Establecer los procedimientos para el ingreso, traslado y ascenso de aspirantes en las vacantes que se produzcan, mediante la demostración de su aptitud, de conformidad con las funciones que les correspondan desarrollar y las habilidades y destrezas que deban exhibir en el desempeño, previa acreditación de sus antecedentes y méritos.
4. Implementar y desarrollar los planes de carrera, sucesión y remuneración; la gestión del desempeño, el talento y el bienestar del capital humano.
5. Determinar los deberes y derechos de quienes laboran en el Órgano Judicial y los principios aplicables a sus nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones y demás acciones de personal.
6. Instituir la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia del Órgano Judicial, para el conocimiento de las faltas, a través de la aplicación del procedimiento y las sanciones previstas en esta Ley.
7. Establecer principios éticos judiciales orientadores de la actividad que desarrolla el Órgano Judicial.
8. Organizar la estructura y funciones del Consejo Judicial.

Artículo 2. Carreras del Órgano Judicial y Sistema de Administración de las mismas. En el Órgano Judicial existirán tres carreras:

1. La Carrera Judicial.
2. La Carrera Administrativa Judicial, y
3. La Carrera de la Defensa Pública.

Las Carreras del Órgano Judicial, así como las unidades técnicas del sistema serán administradas por sus respectivos consejos, los cuales, dentro del ámbito de sus competencias, estarán a cargo de establecer las actividades que deberán desarrollarse para la implementación de la estrategia definida por el Órgano Judicial y dar cuenta de su cumplimiento al Pleno de la Corte Suprema de Justicia, quien fijará planes estratégicos quinquenales para el cumplimiento de la función judicial y el fortalecimiento de la Administración de Justicia.

Los consejos creados en esta Ley deberán sesionar una vez al mes, salvo que requieran reunirse en otro momento para atender asuntos urgentes y sus decisiones serán adoptadas por la mayoría absoluta de sus miembros, requiriéndose en todo caso que esta misma cantidad asista para poder sesionar.

Los/as consejeros/as no podrán pertenecer simultáneamente a más de un consejo de los que crea esta Ley, devengarán las dietas que reglamentariamente determine el Pleno de la Corte Suprema de Justicia por cada sesión y por su participación en las comisiones de trabajo que se integren, salvo que se encuentren en situación de servicios especiales o licencia.

Los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia que formen parte de estos consejos, serán elegidos por el Pleno de entre quienes no integren la Sala Cuarta y sólo podrán pertenecer a uno de los consejos creados por la presente Ley.

Artículo 3. Órganos de los Consejos de Administración. Los Consejos de Administración de las Carreras se articulan en los siguientes órganos:

1. El Pleno.
2. La Presidencia, y
3. La Secretaría Técnica de Recursos Humanos.

Para el cumplimiento de sus fines los/as consejeros/as podrán integrar comisiones de trabajo con la participación de otros/as miembros/as de las carreras respectivas.

Artículo 4. Reglamentación de las Carreras del Órgano Judicial. Los Consejos de Administración ejercerán la función reglamentaria respecto de las Carreras Públicas dentro del Órgano Judicial.

Artículo 5: Servidor/a Judicial. Para los fines de la presente Ley, se denominará servidor/a judicial a quien labore en el Órgano Judicial.

Artículo 6. Principios rectores de todas las carreras. Todas las carreras dentro del Órgano Judicial, se regirán por los siguientes Principios Generales:

1. Igualdad de oportunidades. Toda persona puede aspirar a desempeñar cargos dentro del Órgano Judicial, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en esta Ley, sus reglamentos y los Manuales de Puestos correspondientes.
2. Reclutamiento sistemático. Los procesos de reclutamiento y evaluación de aspirantes para selección se basarán en los estudios de recursos humanos y proyecciones efectuadas.
3. Selección por Méritos. La selección para el ingreso se hará mediante concurso abierto con base a los méritos de cada aspirante, nombrándose en el mismo orden en que se hayan producido y se generen las vacantes, a quien ocupe la posición más alta en la lista de resultados y así sucesivamente.
4. Establecimiento de la evaluación del desempeño. El desempeño en todos los puestos dentro del Órgano Judicial, será evaluado periódicamente y este proceso será determinante para acciones de formación, ascenso, beneficios, remuneración, compensación y destitución.
5. Ascenso y traslado por desempeño, antigüedad y méritos. Los procesos de traslado y ascenso se desarrollarán tomando en cuenta el desempeño, la antigüedad y los méritos de cada aspirante.
6. Demostración de méritos y competencias. Los procedimientos de selección requieren de la acreditación de los antecedentes académicos y experiencia; realización de concursos de oposición para cargos cardinales; pruebas escritas, orales, y prácticas; valoración de competencias claves, cursos de formación teórica y práctica y entrevistas.
7. Período de prueba. De acuerdo a la naturaleza del puesto, desde el nombramiento hasta la evaluación, será reglamentado el período de prueba que determinará si se adquiere la titularidad del cargo de carrera.
8. Institución de la formación. Se instituye la formación para el desarrollo de las personas que prestan servicios en el Órgano Judicial, las entidades que administran justicia y la comunidad jurídica en general.
9. Desempeño personal excelente. Quienes laboren en el Órgano Judicial desempeñarán personalmente sus funciones, dedicándoles el máximo de sus capacidades para lograr la excelencia en la prestación de este esencial servicio.
10. Remuneración justa. Se procurará la justa remuneración de las labores desempeñadas, con el propósito de mantener una condición de vida digna y decorosa a quienes presten servicio en la institución.
11. Gratuidad y rapidez del servicio. El servicio judicial es gratuito y se brinda de forma expedita.
12. Exclusividad del desempeño. Los cargos del Órgano Judicial son incompatibles con la participación en la política, el ejercicio de la abogacía, el comercio y cualquier otro cargo retribuido, salvo la enseñanza universitaria.
13. Autonomía para la simplificación de nombres y creación de puestos. El Órgano Judicial buscará la simplificación de títulos o nombres de los puestos existentes en la institución para facilitar la gestión de los procesos de recursos humanos y deberá comunicar

directamente al Ministerio de Economía y Finanzas los cargos que cree, para el trámite correspondiente.

14. Integridad y transparencia. Los servicios prestados en el Órgano Judicial deben desarrollarse con Integridad y Transparencia, orientados por las normas de Ética Judicial establecidas en esta Ley y desarrolladas en el Código de Ética Judicial panameño.

Sección 1ª

Análisis y Clasificación de Puestos

Artículo 7. Manual de puestos. El perfil de los puestos de trabajo resultará de la aplicación de un sistema efectivo de análisis que brinde información confiable sobre la Institución, las unidades de trabajo y miembros del Órgano Judicial.

Esta información se documentará en el Manual de Puestos institucional, que contendrá factores tales como nomenclatura, grado, misión del puesto, competencias requeridas para el desarrollo de la función, resultados esperados, persona o dependencia a la que estos deben reportarse, responsabilidades, condiciones ambientales, riesgos, criterios o estándares de desempeño y especificación; con el propósito de orientar la gestión del capital humano en las áreas de reclutamiento, selección, integración, formación, evaluación, clasificación, remuneración, ascensos, salud, seguridad y otras acciones.

Artículo 8. Modelo de competencias. La Secretaría General de Recursos Humanos, cuidará que la especificación de los puestos de trabajo, contenga las calificaciones y competencias requeridas para el adecuado desempeño de las funciones que correspondan, tomando como base la Ley y la estrategia del Órgano Judicial. Igualmente, coordinará la preparación y presentación oportuna al Consejo de Administración de la Carrera de que se trate, del Manual que contendrá la definición de las competencias organizacionales, específicas y técnicas, las conductas que identifiquen su presencia en los/las aspirantes y los distintos grados o niveles en que deben exhibirse de acuerdo a la naturaleza de cada puesto en la Institución.

Artículo 9. Revisión de puestos. Anualmente se realizará una revisión general de todos los puestos existentes, con el fin de recomendar los ajustes y modificaciones que se requieran, según las necesidades de la Institución y su competitividad de acuerdo a las ofertas homologables del entorno, procurando en todo momento que la creación, valuación o cambio de la denominación de puestos atienda a las necesidades específicas de la naturaleza del servicio judicial en aras de mantener la sencillez y utilidad del manual que los describe y clasifica.

Artículo 10. Creación de puestos. La creación de los puestos dentro de la estructura del Órgano Judicial, corresponderá a la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, debiendo

comunicar las decisiones adoptadas para las acciones directamente al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Secretaría General de Recursos Humanos.

Se mantendrá una estructura de puestos organizada, simplificada, justa y equitativa que permita la fácil aplicación de los sistemas de remuneración, beneficios, ascensos y desarrollo para atraer y mantener motivado al Capital Humano, en aras de lograr la excelencia en la prestación del servicio.

Capítulo II

Unidades Técnicas

Artículo 11. Unidades Técnicas. La Secretaría General de Recursos Humanos, la Escuela Judicial, la Auditoría Judicial y Estadísticas Judiciales son las principales unidades técnicas sobre las que se cimentan las Carreras en el Órgano Judicial y tienen a su cargo la ejecución de las acciones que el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los Consejos de Administración de las Carreras del Órgano Judicial determinen para el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales.

También funcionará en el Órgano Judicial la Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales para planificar y adoptar medidas preventivas y de contingencia necesarias para garantizar la correcta función del sistema de administración de justicia, así como para la gestión de los recursos y medios que faciliten la labor judicial.

Sección 1ª

Secretaría Técnica de Recursos Humanos

Artículo 12. Secretaría Técnica de Recursos Humanos. Créase la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, encargada de asistir a los Consejos de Administración de las Carreras del Órgano Judicial en el cumplimiento de sus actividades ordinarias y especiales, con el propósito de desarrollar una cultura institucional con vocación de servicio, procurar que la implementación de sistemas de trabajo faciliten la productividad, proveer las personas que han de ocupar los puestos de trabajo y promover el desarrollo de las mismas para la satisfacción de las expectativas de la sociedad en general y de las personas que utilicen los servicios que se brindan en particular, a través de un ambiente motivado por la calificación, evaluación y premiación de la excelencia en el desempeño.

Artículo 13. Funciones de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos. La Secretaría Técnica de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñar, actualizar y aplicar un Sistema de Reclutamiento que atraiga a las personas mejor calificadas a participar.

2. Convocar a las personas interesadas en los procedimientos de traslado, ascenso y concurso abierto, cuando así lo requiera el Consejo de administración de la Carrera correspondiente.
3. Presentar al Consejo de Administración de la Carrera de que se trate, los resultados de los procedimientos de evaluación de aspirantes, donde conste la sustentación relativa a la superación de todas las fases dispuestas para su emisión, así como la identificación de los ganadores con indicación del puntaje obtenido, que determinará su lugar en la lista.
4. Proponer al Consejo de Administración de la Carrera respectivo el uso de las herramientas de evaluación que considere más apropiadas para evidenciar la presencia de las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para cada puesto.
5. Participar en el diseño de los Programas de Capacitación y Desarrollo institucional y suministrar a la Escuela Judicial las prioridades de formación detectadas a través de los procesos de Recursos Humanos.
6. Diseñar y actualizar permanentemente un Programa de Desarrollo de Competencias que propicie un desempeño exitoso.
7. Procurar la difusión periódica e identificación de la estrategia y metas del Órgano Judicial y reforzar los valores institucionales y principios éticos en quienes laboran en la Institución.
8. Disponer las acciones pertinentes para la elaboración y actualización de los diferentes procesos técnicos de recursos humanos y verificar su cumplimiento.
9. Aprobar, antes de su aplicación, los instrumentos diseñados para conocer las aspiraciones y preocupaciones de los miembros del Órgano Judicial y estimular las soluciones apropiadas, observando en todo momento la política institucional.
10. Supervisar la elaboración y someter a la revisión de los Consejos de Administración, para su posterior aprobación por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, del Plan de Remuneración de la Institución, que determinará el sueldo que le corresponde a cada clase de puesto según sus funciones, méritos, desempeño y antigüedad.
11. Presentar a los Consejos de Administración los planes de facilidades, comodidades, ventajas y servicios que la Institución esté en capacidad de ofrecer al capital humano como beneficios intangibles.
12. Participar como moderador de las Comisiones de Evaluación y entrevistas de trabajo para la selección de candidatos que se lleven a cabo en el Centro de Valoración de Aspirantes.
13. Interactuar con los/las servidores/ras judiciales y asociaciones de éstos/as; usuarios/as del Sistema Judicial; asociaciones de abogados; entidades, organizaciones y organismos vinculados y otros sistemas judiciales; para captar las tendencias externas que le permitan encauzar oportunamente su gestión de acuerdo al contexto social y plantear soluciones integrales.
14. Supervisar la labor realizada por las Direcciones de Selección, Gestión Administrativa, Estudios de Recursos Humanos, Seguimiento del Desempeño, Bienestar de Servidores/as

Judiciales y en general de todas aquellas que sean creadas por motivo de las Carreras dentro del Órgano Judicial.

15. Dar a conocer a los miembros del Consejo de Administración de la Carrera correspondiente, las convocatorias para las sesiones a las que deben asistir, acompañando el orden del día y la documentación pertinente.
16. Custodiar las actas de las reuniones de los Consejos de Administración de las Carreras y expedir las certificaciones que procedan de los acuerdos adoptados por el mismo.
17. Cursar las comunicaciones necesarias para el cumplimiento de los acuerdos emitidos por los Consejos de Administración de las Carreras.
18. Organizar, dirigir y supervisar el sistema de registro de documentos.
19. Elaborar los proyectos de resolución de las decisiones que deban ser emitidas por el Consejo de Administración de la Carrera respectiva.
20. Formular el Anteproyecto de Presupuesto de la Secretaría y presentarlo a la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.
21. Las demás que sean asignadas por la Ley y los Reglamentos respectivos.

Artículo 14. Secretario/a Técnico/a de Recursos Humanos. La Secretaría Técnica de Recursos Humanos estará a cargo de un/a Secretario/a que deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido 35 años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Poseer título de licenciatura en recursos humanos, administración de empresas, derecho y ciencias políticas, psicología o ingeniería industrial.
5. Haber realizado estudios de diplomado, postgrado o maestría en recursos humanos o gestión del talento humano.
6. Contar con cinco años de experiencia en cargos directivos en los que haya debido aplicar los procesos de toma de decisiones y habilidades de liderazgo.
7. Poseer conocimientos en carrera judicial.

El/la Secretario/a Técnico/a de Recursos Humanos será elegido por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un período de 5 años y podrá ser reelegido.

Artículo 15. Direcciones de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos. Para la ejecución de sus funciones, la Secretaría Técnica de Recursos Humanos se integrará por cinco direcciones:

1. Estudios de Recursos Humanos. Analiza la demanda de servicios, planifica la provisión de recursos humanos y la distribución de funciones ajustando los manuales de Puestos y de Procedimientos, gestiona el conocimiento organizacional para el cumplimiento oportuno de los objetivos y programas institucionales y diseña y actualiza la escala de sueldos.
2. Selección de Recursos Humanos. Supervisa la evaluación de los aspirantes a partir del modelo diseñado para que cada persona que se elija posea las competencias definidas para

el desempeño del puesto que ocupará, aproveche la formación inicial y se incorpore formalmente a la Institución; verifica y certifica la documentación digitalizada de cada aspirante; supervisa la realización de las pruebas virtuales y decide los recursos de reconsideración que se instauren sobre los resultados de estas dos fases del concurso abierto.

3. Gestión Administrativa. Ejecuta, registra y tramita todas las acciones de personal, de acuerdo a los requerimientos de las unidades nominadoras y disciplinarias; atiende las solicitudes de certificaciones y constancias que sean necesarias, acatando en todo momento las formalidades de Ley.
4. Gestión del Desempeño. Mide periódicamente el avance en el cumplimiento de las metas organizacionales a partir de las líneas base de los indicadores de gestión de las distintas unidades que integran la Institución, define los estándares de calidad, eficiencia y productividad y lleva a cabo la coordinación y consolidación de los resultados de la evaluación del desempeño.
5. Bienestar del/de la Servidor/a Judicial. Planifica, coordina y realiza acciones de entretenimiento y motivación del capital humano, organiza la seguridad laboral de los miembros del Órgano Judicial, les proporciona atención psicológica, de trabajo social y profesional y supervisa el funcionamiento de clínicas y centros de crecimiento y desarrollo infantil.

Sección 2ª

Escuela Judicial

Artículo 16. Escuela Judicial. La formación integral y el entrenamiento del capital humano para el desarrollo específico de las tareas que corresponden a los puestos de trabajo se desarrollará a través de la Escuela Judicial, atendiendo a un proceso sistemático, guiado por la estrategia institucional, para certificar y re-certificar las competencias organizacionales, específicas y técnicas, que deban exhibirse a todos los niveles de la Institución. Deberá cubrir las necesidades que se vayan identificando mediante la gestión del conocimiento para generar una cultura de excelencia en el desempeño.

La Escuela Judicial contará con autonomía para administrar donaciones, herencias, rentas, recaudaciones especiales y otros recursos generados por los servicios que preste.

Artículo 17. Certificación y re-certificación de competencias. Las certificaciones de las competencias organizacionales, específicas y técnicas se otorgarán a quienes participen en el programa de formación para el ingreso al Órgano Judicial.

Las re-certificaciones en competencias requeridas para el cargo en ejercicio, serán parte del proceso de evaluación del desempeño.

Se establecen como competencias específicas mínimas para cargos en la judicatura, las siguientes:

1. Independencia e imparcialidad. Que no se dejen influenciar por intereses ajenos al Derecho, lo cual garantiza decisiones basadas en criterios que sean resultado de la estricta aplicación de la ley. Se demuestra a través de la superación de pruebas de simulación.
2. Honorabilidad. No haber sido sancionado por un tribunal o autoridad disciplinaria o ética. Se presume, salvo prueba en contrario.
3. Conocimiento legal. Se relaciona con el grado de formación académica, participación en cursos de especialización, autoría de libros o artículos académicos que contribuyan al avance del Derecho, presentaciones académicas o profesionales en temas jurídicos y reconocimiento de la persona como experta en esta disciplina. Se demuestra con la consignación de certificaciones, constancias y documentos.
4. Excelente capacidad de expresión oral y escrita y habilidad analítica. Se refiere a la capacidad de comunicarse adecuadamente y de forma accesible, así como de descifrar la esencia del problema presentado. Se demuestra a través de pruebas de simulación.
5. Inteligencia creativa desarrollada. Es la habilidad de responder a desafíos en ambientes complejos y de afrontar problemáticas y situaciones novedosas, para encontrar solución, obtener consensos y considerar las posiciones de otros. Se demuestra mediante pruebas de simulación.
6. Compromiso con la institucionalidad del Poder Judicial. Es el sentido de responsabilidad y pertenencia que entraña el ejercicio del cargo. Se demuestra a través de la entrevista, así como de escritos, exposiciones o acciones.
7. Compromiso con la protección de los derechos humanos, los valores democráticos y la transparencia. Es la consideración que se merecen los valores que deben guiar la labor judicial y la gestión pública. Se demuestra a través de la entrevista, así como por actividades realizadas.
8. Capacidad de comprender la transcendencia de las decisiones judiciales. Es la conciencia de la responsabilidad que le atañe por la labor general del despacho y específica en cada proceso en el ámbito socio-jurídico del país. Se demuestra en la entrevista y a través de los antecedentes.
9. Capacidad de equilibrar adecuadamente el ritmo de productividad, la calidad de las decisiones jurídicas y la profundidad de la consideración del caso. Es la habilidad de mantener un ritmo adecuado de trabajo sin arriesgar la calidad de las resoluciones judiciales o ignorar las constancias procesales. Se analiza mediante la realización de pruebas orales y escritas.

Artículo 18. Programas y planes de formación. La Escuela Judicial organizará los planes y programas de estudio que sean requeridos para la formación y entrenamiento de los integrantes del Órgano Judicial con el propósito de facilitar el adecuado desempeño de sus cargos.

Los/las Magistrados/as, Jueces/zas y Defensores/as Públicos/as miembros de carrera, contarán con un Plan Especializado en Formación Continuada mediante el cual se

programarán de forma individualizada, en períodos de cinco (5) años, los objetivos formativos, garantizándose su plena adaptación a las innovaciones jurídicas con incidencia en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales.

El cumplimiento de los objetivos del Plan Especializado de Formación individual, será medido por la Unidad Técnica de Evaluación Académica de la Escuela Judicial y los resultados serán considerados para los efectos de ascensos y promociones.

Los planes y programas de formación se administrarán haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, para la preparación integral, especializada y de alta calidad de los miembros y aspirantes a cargos del Órgano Judicial. Se medirá el impacto de los mismos.

Estos planes y programas cumplirán las exigencias que al respecto disponga la Ley para la formación superior.

Artículo 19. Funciones de la Escuela Judicial. Son funciones de la Escuela Judicial:

1. Atender las necesidades de formación permanente y especializada de los aspirantes y servidores/ras judiciales en las competencias requeridas para el buen desempeño de los cargos y el cumplimiento de las metas del Órgano Judicial, de conformidad con las disposiciones establecidas en esta ley, teniendo como eje transversal la ética e integridad de la función judicial.
2. Certificar los conocimientos de aspirantes y servidores/ras judiciales a través de la aplicación de pruebas teóricas y prácticas que permitan diagnosticar y establecer los niveles de competencia para cada cargo, que se utilizarán en los procesos de recursos humanos.
3. Promover actividades de investigación, que complementen la formación especializada y las nuevas modalidades de las ciencias jurídicas.
4. Procurar la actualización tecnológica y académica de la formación judicial, desarrollando modelos virtuales y presenciales que garanticen los más altos índices de calidad que fueren posibles.
5. Facilitar la interacción efectiva de miembros de la comunidad forense, profesionales o técnicos/as, actores/as, operadores/as y auxiliares del sistema con la administración de justicia.
6. Promover convenios para el intercambio de expertos/as en las áreas de formación de su competencia, con organismos y universidades nacionales e internacionales.

Artículo 20. Estructura orgánica de la Escuela Judicial. La Escuela Judicial se estructura por los siguientes órganos:

1. Consejo Consultivo.
2. Centro de Valoración.
3. Dirección Administrativa.

Para ejecutar los planes y programas de formación, la Escuela Judicial también contará con las unidades técnicas de Planteamiento Académico, Evaluación Académica y Gestión del Proceso de Conocimiento, las cuales, respectivamente, se encargarán de desarrollar los programas académicos, diagnosticar las necesidades de formación en coordinación con las Secretaría General de Recursos Humanos y la selección y contratación de programas, docentes, convocatorias, supervisión y ejecución de cursos.

Artículo 21. Consejo Consultivo de la Escuela Judicial. El Consejo Consultivo se encargará de la administración de la Escuela Judicial y estará integrado por:

1. Un/a Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia, quien lo presidirá.
2. Un/a Magistrado/a del Tribunal Superior.
3. Un/a Juez/a de Circuito, Seccional o similar.
4. Un/a Juez/a Municipal.
5. Un/a Defensor/a Público/a.
6. El/la Secretario/a de Recursos Humanos, y
7. El/la director/a Administrativo/a de la Escuela Judicial.

Cada integrante tendrá su suplente. La elección de principales y suplentes se realizará entre sus pares y por un período de dos años.

Artículo 22. Funciones del Consejo Consultivo de la Escuela Judicial. Son funciones del Consejo Consultivo:

1. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Escuela Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
2. Interpretar las normas de esta Ley relacionadas con la formación institucional y resolver las controversias que se le planteen con relación a su aplicación por la Dirección Administrativa.
3. Aprobar y dar seguimiento al programa anual de actividades que le presente la Dirección Administrativa de la Escuela Judicial.
4. Supervisar el funcionamiento de la Escuela Judicial.
5. Aprobar junto con el Consejo de Administración de la carrera correspondiente, los cursos de integración y de formación preparatoria, inicial y continuada.
6. Reglamentar los parámetros para la aplicación de las pruebas de oposición, conocimientos técnicos y entrevistas para la evaluación de aspirantes, de acuerdo con los insumos que suministren la Secretaría General de Recursos Humanos y la Comisión de Evaluación respectiva.
7. Coadyuvar en la organización del Congreso Anual de la Administración de Justicia (CADAJ).
8. Expedir el reglamento para su régimen interno y todos aquellos que esta Ley le señale.
9. Presentar informe anual de su gestión al Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

10. Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los Reglamentos.

Artículo 23. Centro de Valoración. El Centro de Valoración de la Escuela Judicial, tendrá a su cargo la certificación permanente de las competencias requeridas para el desempeño de los distintos puestos de trabajo de la institución y apoyará a la Secretaría General de Recursos Humanos en las sesiones de trabajo que deban desarrollarse por las Comisiones de Evaluación de las Carreras del Órgano Judicial. Las certificaciones emitidas por este centro se utilizarán en los procedimientos de selección, traslado, promoción o ascenso y formación.

Artículo 24. Técnicos/as en formación por competencias. El Centro de Valoración contará con un equipo integrado por lo menos por tres técnicos/as en modelos de competencias, encargados de guiar los procesos de selección y formación a través de la consignación de las conductas observables y medibles que, de acuerdo con el Manual de Puestos, permitan cumplir la misión institucional. Este equipo tendrá a su cargo la sustanciación de los procedimientos de certificación y recertificación y emitirán los informes y constancias respectivas, una vez realizadas las pruebas ante las correspondientes comisiones de evaluación de aspirantes e integrantes del Órgano Judicial.

Artículo 25. Evaluación de aspirantes. Se integrarán tantas comisiones de evaluación de aspirantes como carreras y jurisdicciones existan en la institución. Las Comisiones de Evaluación tendrán las siguientes funciones:

1. Elaborar el temario y contenido de los exámenes de oposición para el acceso a las carreras.
2. Aplicar los exámenes de conocimientos técnicos.
3. Aplicar las pruebas de oposición y entrevistas sobre competencias para el ingreso a las Carreras, asistidos por el equipo técnico del Centro de Valoración de la Escuela Judicial.
4. Supervisar los cursos de formación para el ingreso y la práctica profesional.
5. Examinar el Escalafón Judicial y el registro central de información para determinar, de entre las personas aspirantes aquella que será beneficiada con los procedimientos de traslado y ascenso.
6. Decidir los recursos de reconsideración que se instauren contra sus decisiones.
7. Las que determinen la Ley o los reglamentos.

Artículo 26. Dirección Administrativa de Escuela Judicial. La Dirección Administrativa se encargará de ejecutar las decisiones adoptadas por el Consejo Consultivo de la Escuela Judicial y estará integrada por el/la director/a Administrativo/a, el/la Subdirector/a Administrativo/a y el personal que apoye la ejecución.

Las personas titulares de la Dirección y Subdirección Administrativa de la Escuela Judicial, serán elegidas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un período de 5 años

y podrán ser reelegidas. Quien ostente el cargo de Subdirector/a coadyuvará en la labor de la Dirección y suplirá las ausencias incidentales, accidentales, temporales y absolutas del/de la Director/a.

Artículo 27. Requisitos para ser Director/a y Subdirector/a Administrativos/as de la Escuela Judicial. Para ser Director/a Administrativo/a de la Escuela Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido 35 años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Contar con el título de licenciatura en derecho, una maestría y formación en docencia superior y nuevas tecnologías para la formación virtual.
5. Haber ejercido profesionalmente durante cinco años.
6. Haber ejercido la docencia universitaria o investigación por igual período.

Artículo 28. Funciones de la Dirección Administrativa de la Escuela Judicial. Son funciones de la persona encargada de la Dirección Administrativa de la Escuela Judicial las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir las normas legales y reglamentarias que rigen la Escuela Judicial, los acuerdos del Pleno de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo Consultivo sobre la materia.
2. Impulsar, coordinar, orientar y supervisar las actividades de la Escuela Judicial, procurando su buen funcionamiento.
3. Diseñar y someter a la aprobación del Consejo Consultivo, los planes y programas de capacitación y de formación continuada especializada individual de Magistrados, Magistradas, Jueces, Juezas y Defensores y Defensoras, acompañados del plan anual y presupuesto correspondientes.
4. Confeccionar y presentar a la consideración del Consejo Consultivo los planes de trabajo, requisitos de cursos y programas académicos y de investigación de la Escuela Judicial.
5. Elaborar y someter a la aprobación del Consejo Consultivo el programa anual de inversiones de la Escuela Judicial.
6. Seleccionar y someter a aprobación del Consejo Consultivo la integración de comités académicos, capacitadores en sitio, docentes e investigadores de la Escuela Judicial.
7. Decidir, junto a dos integrantes de la Unidad de Evaluación Académica, los recursos de reconsideración que se instauren contra los resultados de la fase de formación y pasantías.
8. Rendir informe anual de su labor al Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
9. Las demás que le asignen la Ley, los reglamentos y acuerdos correspondientes.

Artículo 29. Formación para los integrantes de la comunidad jurídica. También se ofrecerán programas de formación profesional a todos los integrantes de la comunidad jurídica.

Artículo 30. Celebración de convenios. Se podrán celebrar convenios con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales destinados a brindar programas de formación para conseguir sus servicios y que estos puedan prestarse de forma gratuita o a menor costo.

Artículo 31. Participación en cursos. Quienes se beneficien a través de los cursos de formación cubiertos por la Institución, tendrán la obligación de asistir a los mismos y las evaluaciones o títulos que obtengan formarán parte de su expediente personal, y deberán continuar la prestación de servicios en la Institución, por lo menos el doble del tiempo que hubiese tomado la formación.

En caso contrario deberá reembolsarse a la Institución lo que corresponda al gasto en que incurrió para el pago de la capacitación.

Sección 3ª

Auditoría del Órgano Judicial

Artículo 32. Auditoría del Órgano Judicial. Periódicamente en el Órgano Judicial, se realizarán auditorías para el análisis y la verificación de los controles del funcionamiento de los servicios públicos internos y externos que brinda el Órgano Judicial en todo el territorio nacional, a través de visitas periódicas para la revisión de la gestión y actuación jurisdiccional y las acciones administrativas, la situación de los despachos y oficinas judiciales y el funcionamiento de la prestación del servicio.

El objetivo de las auditorías es el de efectuar un diagnóstico del funcionamiento del despacho u oficina auditados, para detectar las buenas prácticas que puedan ser generalizadas y analizar las causas de las deficiencias en caso de que existan.

Artículo 33. Clases de auditoría. Las auditorías que se realicen en los Tribunales, Juzgados y despachos de Defensoría Pública, se llevarán a cabo a través de un equipo de por lo menos dos personas, integrado por Magistrados/as, Jueces/zas y Defensores/as auditores por una parte y por la otra, por miembros del equipo técnico de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial. Las que se realicen en el área administrativa y las que tengan por objeto verificar el cumplimiento de las normas de control interno gubernamental en todas las dependencias de la institución, estarán a cargo de la Dirección de Auditoría Interna, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Estas auditorías pueden llevarse a cabo de forma ordinaria o extraordinaria. Las ordinarias, que responden a las necesidades de verificación y control regular del debido funcionamiento de los despachos y oficinas judiciales, tienen por objeto la comprobación de la labor realizada, el descubrimiento de buenas prácticas y la identificación de las fallas y posibles soluciones que permitan la adecuada prestación de los servicios correspondientes. Las auditorías extraordinarias se realizan ante solicitud de quien tome posesión de un nuevo cargo, la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia o del/de la Magistrado/a Investigador/a

de Integridad y Transparencia, con el objeto de acreditar los hechos que requieran aclaración urgente o que respondan a una causa de competencia del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Artículo 34. Estructura Orgánica de la Oficina de Auditoría Judicial. La Oficina de Auditoría Judicial se estructura por los siguientes órganos:

1. Consejo Consultivo.
2. Centro de Análisis de la Gestión Judicial.
3. Dirección Administrativa.

Artículo 35. Consejo Consultivo de Auditoría. La Auditoría Judicial se administrará a través de un Consejo Consultivo integrado por:

1. Un/a Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia, quien lo presidirá.
2. Un/a Magistrado/a del Tribunal Superior.
3. Un/a Juez/a de Circuito, Seccional o similar.
4. Un/a Juez/a Municipal.
5. Un/a Defensor/a Público/a.
6. El/la Secretario/a de Recursos Humanos, solo con derecho a voz.
7. El/la Director/a Administrativo/a de Auditoría Judicial.
8. El/la Director/a de Auditoría Interna.

Cada integrante tendrá su suplente. La elección de principales y suplentes se realizará entre sus pares y por un período de dos años.

Artículo 36. Funciones del Consejo Consultivo de Auditoría Judicial. Son funciones del Consejo Consultivo de Auditoría Judicial:

1. Aprobar, informar y dar seguimiento a la programación anual de las auditorías judiciales, atender solicitudes y tramitar las auditorías extraordinarias o especiales, cuando procedan.
2. Aprobar la estructura del contenido de los informes de las auditorías que se realicen en los distintos despachos judiciales y los centros de apoyo judicial de la institución.
3. Designar cada dos años, los/las Magistrados/as y Jueces/zas y Defensores/as auditores/as de cada distrito judicial, atendiendo al desempeño demostrado previamente por los elegidos, de conformidad con los resultados de los inventarios, auditorías judiciales y reportes estadísticos de los despachos y oficinas judiciales.
4. Atender y absolver las solicitudes que sobre la aplicación de las normas de auditoría judicial le sean formuladas por la Oficina de Auditoría Judicial, el Centro de Análisis de la Gestión Judicial, los Consejos de Administración de las Carreras del Órgano Judicial o cualesquiera otras entidades o personas interesadas.
5. Supervisar el funcionamiento de la Oficina de Auditoría Judicial.
6. Revisar los resultados de estudios e investigaciones y propuestas del Centro de Análisis de la Gestión Judicial.

7. Elevar a las instancias correspondientes, las solicitudes de acciones y proyectos de acuerdos, reglamentos y leyes que procuren la mejora continua de la gestión judicial.
8. Organizar la aplicación de encuestas trimestrales a los usuarios/as internos y externos del Órgano Judicial, que midan el impacto del servicio de administración de justicia.
9. Colaborar en la organización del Congreso Anual de Administración de Justicia (CADAJ).
10. Expedir el reglamento para su régimen interno y todos aquellos que esta Ley le señale.
11. Presentar informe anual de su gestión al Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
12. Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los Reglamentos.

Artículo 37. Centro de Análisis de la Gestión Judicial. El Centro de Análisis de la Gestión Judicial, se integrará, por lo menos, por tres especialistas en análisis de procesos de trabajo y tendrá a su cargo el estudio permanente de los resultados de las auditorías judiciales efectuadas para conocer la situación de los tribunales de justicia, diagnosticar las causas y niveles de la carga laboral, así como las fallas y demoras de cada dependencia, para lo cual levantará flujos que faciliten la detección de las mejores prácticas empleadas. Tales especialistas deberán presentar mensualmente los resultados de sus investigaciones a la consideración del Consejo Consultivo de la Auditoría Judicial.

Artículo 38. Equipo Técnico de Auditoría Judicial. La Oficina Administrativa de Auditoría Judicial contará con un equipo de técnicos en administración de tribunales de justicia, quienes apoyarán a los/las Magistrados/as, Jueces/zas y Defensores/as auditores/as del Órgano Judicial en la sustanciación y consignación de resultados de las visitas auditoras y aplicarán las encuestas trimestrales sobre el servicio de la administración de justicia a los usuarios/as.

Artículo 39. Dirección Administrativa de Auditoría Judicial. La Dirección Administrativa de Auditoría Judicial se encargará de coordinar la ejecución de las auditorías judiciales y estará integrada por un/a Director/a Administrativo/a, un/A Subdirector/a Administrativo/a y el equipo técnico que apoye la ejecución.

Las personas titulares de la Dirección y Subdirección Administrativa de Auditoría Judicial, serán elegidas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un período de 5 años y podrán ser reelegidas. Quien ostente el cargo de Subdirector/a coadyuvará en la labor de la Dirección y suplirá las ausencias incidentales, accidentales, temporales y absolutas del/de la Director/a.

Artículo 40. Requisitos para ser Director/a y Subdirector/a Administrativos/as de la Oficina de Auditoría Judicial. Para ser Director/a y Subdirector/a Administrativo/a de la Oficina de Auditoría Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido 35 años de edad.

3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Contar con el título de licenciatura en derecho, una maestría y poseer formación en auditoría judicial.
5. Haber ejercido profesionalmente el derecho durante cinco años.

Artículo 41. Funciones de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial. La Dirección Administrativa de Auditoría Judicial, además de las señaladas en otros ordenamientos jurídicos, tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborar y someter a aprobación del Consejo Consultivo de Auditoría Judicial antes de su aplicación la estructura del contenido de los informes de las auditorías que se realicen en los distintos despachos judiciales y los centros de apoyo judicial de la institución.
2. Participar, a través de los técnicos en auditoría judicial, junto a Magistrados/as, Jueces/zas o Defensores/as auditores/as, en los actos de verificación del funcionamiento de los servicios de la administración de justicia, según los deberes y obligaciones asignadas por la Ley.
3. Recoger y procesar información actualizada y fiable sobre la situación funcional de los Tribunales, Juzgados, Centros y Despachos de la Defensa Pública y hacer las recomendaciones de gestión administrativa que contribuyan al mejoramiento de la labor judicial.
4. Levantar en conjunto con los/las Magistrados/as, Jueces/zas y Defensores/as auditores/as, los informes preliminares y darlos a conocer a la persona auditada para que remita sus descargos dentro del término de diez (10) días hábiles contados a partir de su recibo.
5. Remitir los informes finales dentro del lapso de treinta (30) días hábiles siguientes a la verificación, a los Tribunales auditados, al/a la Presidente/a de la Corte Suprema de Justicia y los respectivos Consejos de Administración de las Carreras del Órgano Judicial, adjuntando como parte integral del informe, en el caso de estos dos últimos, los descargos del auditado.

Artículo 42. Informe de auditoría. Los informes de auditoría deberán rendirse en forma clara, precisa y objetiva basándose en argumentos sólidos, sin entrar a censurar, aprobar o corregir las actuaciones y decisiones jurisdiccionales que hayan sido emitidas en el ejercicio del cargo.

Artículo 43. Encuesta trimestral y áudito general de la labor judicial. Trimestralmente el personal técnico de auditoría judicial aplicará encuestas a los usuarios/as del Sistema de Justicia para conocer el funcionamiento del servicio de administración de justicia.

El Órgano Judicial contratará anualmente un/a especialista para que realice un áudito general de la labor judicial, cuyos resultados se presentarán al Pleno de la Corte Suprema de Justicia y al Consejo Consultivo de Auditoría Judicial adjuntando una propuesta de los formularios que se emplearán para las encuestas trimestrales.

Artículo 44. Congreso Anual de la Administración de Justicia. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial programará, organizará y realizará en el mes de septiembre de cada año, con la colaboración de las oficinas correspondientes y previa aprobación del programa por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, el Congreso Anual de Administración de Justicia (CADAJ), en el que se presentará a las instancias institucionales y organizaciones vinculadas con el servicio, los resultados de las auditorías y del áudito externo general de la labor judicial, como acto fundamental de rendición de cuentas y transparencia.

En este Congreso se establecerán los lineamientos generales de los planes quinquenales y los objetivos anuales, previo análisis de los resultados obtenidos, desvíos y avances en la estrategia institucional y acciones programadas para su cumplimiento.

Sección 4ª

Estadística Judicial

Artículo 45. Estadística del Órgano Judicial. La Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial, sustentada en el Principio de Transparencia y Rendición de Cuentas, es la encargada de establecer y coordinar el sistema estadístico de la información cuantitativa de todas las dependencias del Órgano Judicial, que facilite la planificación, toma de decisiones, implantación de innovaciones y evaluación del impacto de las medidas adoptadas.

Los datos estadísticos del Órgano Judicial, serán exhibidos en un contexto de disponibilidad permanente a la ciudadanía de la información actualizada, rigurosa y debidamente contrastada sobre la actividad y carga de trabajo de todos los juzgados, tribunales, oficinas, centros de servicio y dependencias administrativas de la institución.

Artículo 46. Objetivos de la estadística del Órgano Judicial. La estadística del Órgano Judicial, se obtiene y procesa para suministrar información que permita:

1. El cumplimiento del Principio de Transparencia y Rendición de Cuentas.
2. La planificación, desarrollo y ejecución de las políticas institucionales.
3. El fortalecimiento y modernización de la Organización Judicial.
4. La programación y gestión de recursos humanos y medios materiales al servicio de la Administración de Justicia.
5. El ejercicio de la evaluación del desempeño y la auditoría de cada dependencia.

Artículo 47. Estructura Orgánica de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial. La Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial se estructura por los siguientes órganos:

1. Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial.
2. Equipo Estadístico.
3. Dirección Administrativa.

Artículo 48. Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial. La Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial se administrará a través de un Consejo Consultivo, cuyas decisiones se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y estará integrado por:

1. Un/a Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia, quien lo presidirá.
2. Un/a Magistrado/a del Tribunal Superior de cada jurisdicción.
3. Un/a Juez/a de Circuito de cada jurisdicción.
4. Un/a Juez/a Seccional o similar de las jurisdicciones correspondientes.
5. Un/a Juez/a Municipal de las jurisdicciones correspondientes y uno mixto.
6. Un/a Defensor/a Público/a.
7. El/la Director/a Administrativo/a de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial.

Cada integrante tendrá su suplente. La elección de principales y suplentes se realizará por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia por un período de dos años, atendiendo a los mejores registros estadísticos reportados.

Artículo 49. Funciones del Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial. Son funciones del Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial:

1. Aprobar los planes estadísticos, generales y especiales.
2. Aprobar y reformar los formularios que deberán utilizarse para la emisión de los informes estadísticos que todas las dependencias judiciales y administrativas deben enviar mensualmente a la Dirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística y a sus evaluadores y verificar su efectividad.
3. Procurar la consignación en la página electrónica de la institución de los registros estadísticos de cada dependencia judicial y administrativa y la consolidación general de resultados sobre el desempeño institucional.
4. Requerir a todas las dependencias judiciales y administrativas, el uso adecuado de las herramientas de registro de entrada y seguimiento informático de expedientes judiciales o acciones administrativas, atendiendo al reparto o solicitudes efectuadas por los/as usuarios/as internos/as y externos/as.
5. Exigir a cada dependencia de la institución la formación de inventario físico detallado y actualizado de los asuntos pendientes y su entrega a quien deba sucederles ante la ausencia temporal o absoluta de titulares o suplentes, con indicación de la fecha de iniciación y el estado en que se encuentran los procesos o solicitudes.
6. Atender y absolver las consultas que sobre la aplicación del sistema de estadística le sean formuladas.
7. Revisar los resultados de la estadística y las tendencias de las dependencias del Órgano Judicial en el cumplimiento de sus funciones.
8. Evaluar los dictámenes que formule el Equipo Técnico.
9. Comunicar las omisiones de rendición de cuentas en que incurran los obligados al Pleno de la Corte Suprema de Justicia y al Consejo de Administración respectivo, y elevar a las

instancias correspondientes las solicitudes de acciones de apoyo o disciplina a que hubiere lugar.

10. Suministrar al Consejo de Administración de la Carrera Judicial la información estadística necesaria para la preparación del Congreso Anual de Administración de Justicia (CADAJ).
11. Expedir el reglamento para su régimen interno.
12. Presentar informe anual de su gestión al Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
13. Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los Reglamentos.

Artículo 50. Equipo Estadístico. La Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial contará con un equipo de especialistas que tendrán a su cargo la obtención y consolidación de los datos estadísticos, así como la preparación de los informes para la atención de solicitudes internas o externas que se le formulen. Tales especialistas deberán reportar mensualmente los resultados de sus investigaciones a la consideración del Consejo Consultivo de Estadística del Órgano Judicial.

Artículo 51. Requisitos para ser Director/a y Subdirector/a Administrativos/as de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial. Para ser Director/a y Subdirector/a Administrativo/a de la Unidad Técnica de Estadísticas del Órgano Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido 35 años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Contar con un título de licenciatura en estadística y maestría en ciencias de la administración o estadística.
5. Haber ejercido profesionalmente en el campo de la estadística durante cinco años.

Las personas titulares encargadas de la Dirección y Subdirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial, serán elegidas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un período de 5 años y podrán ser reelegidas. Quien ostente el cargo de Subdirector/a coadyuvará en la labor de la Dirección y suplirá las ausencias incidentales, accidentales, temporales y absolutas del/de la Director/a.

Artículo 52. Funciones de la Dirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial. La Dirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial, además de las señaladas en otros ordenamientos jurídicos, tendrá las siguientes funciones:

1. Supervisar la labor de captación y procesamiento de datos que debe realizar el Equipo Estadístico.
2. Recoger y procesar información actualizada y fiable sobre la situación cuantitativa de los Tribunales, Juzgados, Centros, Despachos de Defensa Pública y Oficinas Administrativas del Órgano Judicial.

3. Coordinar la consolidación de información que resulte de los datos obtenidos.
4. Comunicar al Consejo Consultivo de Estadística los hallazgos de información que evidencien diferencias o inconsistencias de acuerdo a su análisis individual o grupal entre dependencias con labores y recursos similares, que ameriten estudios más profundos.
5. Suministrar la información estadística que requieran los interesados.

Sección 5°

Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales

Artículo 53. Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales. La Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales se encargará de planificar, determinar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar los proyectos y actividades que optimicen el servicio de administración de justicia. En atención a ello, coordinará la gestión de las dependencias de apoyo judicial, entre las que se encuentran: la Secretaría de Modernización y Desarrollo Institucional, la Secretaría de Comunicaciones, la Dirección Nacional de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos, la Dirección Ejecutiva Nacional de Servicios Comunes, la Dirección de Auditoría Judicial, la Unidad de Acceso a la Justicia y Género, la Dirección de Asuntos Penitenciarios, el Departamento de Asistencia Legal para las Víctimas del Delito y aquellas que fueren creadas en el futuro para la organización y mejora de la gestión judicial.

Las personas encargadas de las dependencias coordinadas por la Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales se reunirán una vez al mes con ésta para rendir informe de su gestión y establecer las acciones a seguir o los planes a ejecutar para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Órgano Judicial.

La Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales estará a cargo de un/una Secretario/a elegido/a por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia por un período de cinco años y podrá reelegirse. La persona designada debe cumplir los mismos requisitos que se exigen para ser Juez/a de Circuito o Seccional y haber ejercido funciones jurisdiccionales en el Órgano Judicial por un término mínimo de diez años.

Artículo 54. Funciones de la Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales. Para el logro de sus objetivos, la Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales, realizará las siguientes funciones:

1. Levantar y mantener actualizado el inventario de cada dependencia del Órgano Judicial, donde consten entre otros, los datos específicos de su creación, ubicación, carga de trabajo, situación demográfica, socioeconómica, personal, rotación de personal, condiciones de infraestructura, mobiliario, equipo y tecnología, necesidades detalladas y todo dato que permita conocer el diagnóstico preciso y actualizado de su estado general.
2. Diagnosticar las modificaciones estructurales y de personal que requiere cada dependencia, jurisdicción, instancia, tribunal u oficina del Órgano Judicial.

3. Determinar la necesidad de participación en programas de descarga, descongestión o asignación de jueces o magistrados adjuntos o itinerantes.
4. Diseñar y dar seguimiento a planes de acción para solucionar los problemas detectados y medir el impacto de los mismos.
5. Mantener un inventario pormenorizado de los convenios de cooperación y asistencia recíproca, como de las consultorías llevadas a cabo por la entidad e identificar se aplicación para la solución de situaciones o problemas concretos.
6. Desarrollar Manuales Operativos y Manuales de Buenas Prácticas Judiciales y Administrativas.
7. Monitorear y reportar los avances técnicos y estructurales, que experimenten los poderes judiciales de otros países.
8. Elaborar y someter a la aprobación de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, el reglamento de la coordinación.
9. Cualquier otra labor que le fuere asignada por los Consejos Técnicos, Consultivos o de Administración de las Carreras, por la Corte Suprema de Justicia o sus Salas.

Capítulo III

Ingreso al Órgano Judicial

Artículo 55. Requisitos generales de ingreso. Para ingresar al Órgano Judicial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Reunir los requisitos de edad, idoneidad, educación, experiencia y competencias claves que se exigen para desempeñar el puesto en la Ley, reglamentos y manuales respectivos.
3. No tener incompatibilidad para el ejercicio del cargo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la Ley.
4. Haber aprobado satisfactoriamente los exámenes; pruebas orales, escritas y prácticas; cursos de formación y demás requisitos de ingreso exigidos.
5. Superar satisfactoriamente el período de prueba correspondiente, en caso de cargos de carrera.
6. Nombramiento y toma de posesión del cargo.

Artículo 56. Prohibiciones Generales de ingreso. No podrán ingresar al Órgano Judicial:

1. Los condenados por delito doloso, mediante sentencia ejecutoriada proferida por un Tribunal de Justicia.
2. Los que no estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
3. Los condenados por falta a la ética profesional.
4. Los sancionados disciplinariamente con destitución.
5. Los que consuman drogas ilícitas.

El Consejo de la Carrera que corresponda, podrá solicitar a la oficina respectiva la certificación de inexistencia de condena por delito doloso de los aspirantes, tal como lo dispone la Constitución

Política y la prueba negativa en el uso de drogas ilícitas exigible también en cualquier momento durante el ejercicio del cargo.

Artículo 57. Nombramiento. Obtenidos los resultados de los concursos realizados, la Secretaría General de Recursos Humanos se encargará de girar la comunicación correspondiente a la unidad nominadora, con toda la documentación de quien ocupe el primer lugar en la lista de resultados emitida por el Consejo de Administración respectivo, de acuerdo a los puntajes obtenidos en cada una de las fases del proceso de selección.

La unidad nominadora, verificará el cumplimiento de los requisitos por la persona ganadora y luego impartirá la orden de nombramiento a la Dirección de Gestión Administrativa de Recursos Humanos. De acuerdo a los datos de localización electrónicos y telefónicos ingresados al sistema en los procesos de reclutamiento y selección, la Secretaría General de Recursos Humanos, dará a conocer a el nombramiento a la persona ganadora con solicitud de acuse de recibo en los próximos cinco días hábiles, de lo cual dejará constancia.

Artículo 58. Aceptación o excusa. Cuando la persona designada no pueda aceptar el puesto, lo comunicará al Consejo de Administración, por correo electrónico o por escrito, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha en que conoció de su nombramiento. En este último caso y si no se acusa el recibo de la comunicación del nombramiento, dentro del plazo indicado, se llevará a cabo el mismo procedimiento con las siguientes personas de la lista, conservando siempre la prelación que indique el resultado obtenido.

Artículo 59. Juramento y posesión. Una vez hecho y comunicado el nombramiento, los seleccionados prestarán juramento y tomarán posesión del cargo en acto solemne ante la unidad nominadora. Semestralmente, se hará el acto público de presentación de los nuevos integrantes de carrera, presidido por el Consejo de Administración correspondiente, en la fecha programada para tales efectos, que deberá ser comunicada con una anticipación mínima de cinco días hábiles a quienes deben intervenir en el acto.

Con la toma de posesión se inicia el ejercicio del cargo.

Artículo 60. Proceso de integración. Las personas nombradas, luego de tomar posesión del puesto, deberán cumplir con un programa de formación obligatorio, que lleva como propósito su orientación, integración, situación y adaptación a la labor del Órgano Judicial, el conocimiento de las responsabilidades, derechos y efectos del adecuado desempeño, el sistema de trabajo, los principios de ética judicial y sus implicaciones.

La unidad nominadora debe entregar por escrito a quienes inicien labores las instrucciones específicas del puesto de trabajo.

Sección 1ª

Derechos

Artículo 61. Disfrute. Solo gozarán de todos los derechos y garantías consagradas en esta Ley, quienes hayan ingresado a la carrera mediante el cumplimiento de las exigencias establecidas en la misma.

Artículo 62. Derechos generales. Son derechos de quienes laboran en el Órgano Judicial, los siguientes:

1. Realizar las tareas correspondientes a su puesto de trabajo y las que fueren requeridas por su superior para coadyuvar a las metas u objetivos de trabajo y calidad que establezca la dependencia correspondiente.
2. Recibir una remuneración justa, que incluya compensación por jornadas extraordinarias laboradas.
3. Disfrutar de descanso por un mes remunerado anualmente y vacaciones proporcionales.
4. Obtener permisos para diligencias personales urgentes, por el tiempo máximo determinado por esta Ley.
5. Solicitar información de su expediente y desempeño, al Consejo de Administración de la Carrera correspondiente, la Secretaría General de Recursos Humanos y sus órganos.
6. Recurrir las decisiones administrativas que le afecten.
7. Conocer al inicio del período, las metas fijadas, los indicadores, formularios y herramientas que serán auditados, evaluados o investigados, en los procesos de ética judicial, auditoría judicial, seguimiento y evaluación del desempeño y disciplina, respectivamente.
8. Gestionar su propio conocimiento, a través de la autoformación y la participación en los programas institucionales de entrenamiento y educación especializada a cargo de la Escuela Judicial.
9. Desarrollar sus labores en un ambiente seguro, higiénico y adecuado al digno propósito de administrar justicia.
10. Contar con los implementos adecuados que garanticen su protección, higiene, salud, seguridad y que primordialmente sirvan de garantía a la calidad de la labor que debe desarrollar, sin que ello implique ningún costo personal para los/las servidores/ras judiciales.
11. Pago de tiempo compensatorio trabajado siempre que haya sido aprobado previamente por el jefe inmediato o, que en el caso de Magistrados, Magistradas, Jueces, Juezas, Defensores Públicos y Defensoras Públicas, deba laborarse para atender los asuntos urgentes o cumplir los plazos dispuestos, de acuerdo a la Constitución y la Ley, de lo cual se enviará constancia a la oficina encargada de la gestión de la compensación.
12. Póliza de Riesgo, Vida y Salud.
13. Asociación para la promoción y dignificación del servicio judicial.
14. Jubilación, de acuerdo a las normas especiales establecidas por Ley.
15. Participación en los concursos abiertos para llenar vacantes dentro del Órgano Judicial.

16. Descanso remunerado el día de su cumpleaños, siempre que este sea hábil.
17. Pago de bonificaciones que se establezcan reglamentariamente a través de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.
18. Los demás que les concedan la Constitución Política y la Ley.

Artículo 63. Derechos de carrera. Son derechos de quienes hayan ingresado a los sistemas de carrera establecidos en la presente Ley:

1. Estabilidad en el cargo, condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en la prestación del servicio.
2. Participación, de acuerdo a la naturaleza de los puestos que ocupa, de los procedimientos de traslado y ascenso, de conformidad con su antigüedad, desempeño y hoja de servicio.
3. Otorgamiento de declaración de situación de servicios que requiera.
4. Disfrute de los planes de beneficios, prestaciones y bonificaciones generales o especiales, establecidos por la Constitución Política, la Ley, los reglamentos o acuerdos institucionales.
5. Bonificación en atención a la antigüedad en los casos de renuncia y jubilación.
6. Indemnización a sus herederos o beneficiarios previamente designados, cuyo monto corresponda a seis meses de su último sueldo en caso de su fallecimiento.

Sección 2ª

Deberes

Artículo 64. Deberes generales. Son deberes generales de las personas que laboran en el Órgano Judicial, los siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política y la Ley.
2. Procurar alcanzar los estándares de excelencia promovidos a través del Código de Ética Judicial panameño.
3. Realizar personalmente su labor, de forma competente, leal y moral en el servicio.
4. Clarificar, planificar y organizar su trabajo anualmente, establecer metas mensuales y acciones semanales y diarias que conviertan la estrategia institucional en resultados.
5. Desarrollar su labor atendiendo el plan trazado para alcanzar los objetivos establecidos periódicamente, alineados con la demanda de servicio.
6. Llenar formulario en el primer mes de cada año, bajo la gravedad del juramento, en el que conste el detalle de su estado patrimonial.
7. Asistir puntualmente y en condiciones físicas y psíquicas adecuadas para cumplir las labores asignadas a su puesto.
8. Informar inmediatamente a la oficina correspondiente y en lo posible antes de que ocurran, las situaciones que pongan en riesgo a las personas o al prestigio de la Institución, suscitadas por accidentes o daños durante la ejecución del trabajo o en relación con este.

9. Acatar, el personal subalterno, las órdenes e instrucciones emanadas de su superior inmediato, siempre que no contradigan la Constitución Política ni la Ley y no atenten contra su dignidad.
10. Brindar un trato oportuno, atento, amable y cortés a los usuarios/as en su calidad de destinatarios de la labor del Órgano Judicial.
11. Conducirse con consideración y amabilidad en su trato con compañeros/as de trabajo, sean inferiores, superiores o pares.
12. Atender las peticiones que sean formuladas en forma respetuosa en el lapso máximo de un mes o en el término que determine la Constitución y la Ley.
13. Guardar estricta reserva sobre la información o documentación confidencial de que conoce en virtud o con ocasión del servicio que presta.
14. Trabajar tiempo extraordinario en los casos dispuestos en la Ley y, el personal subalterno, cuando su superior lo solicite para cumplir con la función ininterrumpidamente.
15. Atender los asuntos de su competencia dentro de los términos legal o reglamentariamente establecidos.
16. Asistir y mantenerse en el puesto de trabajo hasta que llegue la persona que deba reemplazarle o concluya la gestión bajo su responsabilidad, salvo enfermedad grave o estado de embarazo.
17. Cuidar todos los documentos, bienes, útiles, materiales, herramientas, mobiliario y equipos confiados a su custodia, uso o administración, con la diligencia de un buen padre de familia.
18. Evitar la alteración, retardo o negación injustificada del trámite de asuntos o prestación del servicio que le corresponde brindar a los usuarios/as.
19. Rechazar pagos o favores que ofrezcan los particulares, como contribución o recompensa por la ejecución de acciones inherentes a su puesto de trabajo.
20. Brindar trato igualitario en los trámites realizados por personas naturales o jurídicas que pretendan ser o sean proveedores o contratistas de la Institución.
21. Mantenerse en el puesto de trabajo durante la jornada laboral y, el personal subalterno, solicitar permiso al jefe inmediato cuando deba ausentarse por causa justificada o asuntos personales urgentes.
22. No adoptar conductas de acoso sexual ni laboral.
23. No actuar con nepotismo.
24. Abstenerse de atentar de palabra o de hecho contra la dignidad y prestigio del Órgano Judicial y de sus compañeros de trabajo.
25. Abstenerse de presentarse al trabajo bajo los efectos del consumo de drogas ilícitas o en estado de embriaguez.
26. Cumplir las medidas de seguridad, salud e higiene y evitar la realización de trabajo en condiciones que pongan en peligro a las personas o los bienes.

Sección 3ª

Situaciones Laborales

Artículo 65. Situaciones laborales. Las personas que forman parte de los sistemas de Carrera existentes dentro del Órgano Judicial pueden encontrarse en las situaciones laborales siguientes:

1. Servicio activo.
2. Servicios especiales.
3. Comisión de servicios.
4. Licencia con o sin sueldo.
5. Permiso.
6. Vacaciones, o
7. Suspensión de servicios.

Artículo 66. Servicio activo. Están en servicio activo quienes ocupen por concurso un puesto correspondiente a las Carreras existentes en la Institución.

Artículo 67. Servicios especiales. En el ejercicio del cargo titular los miembros de las Carreras tendrán derecho a ser declarados en situación de servicios especiales, de oficio o a petición de la persona interesada, por el Consejo de Administración de la Carrera correspondiente, mientras sean requeridos para ocupar puestos en los Consejos de Administración, Tribunales Superiores o Especiales, Secretarías, Direcciones, Subdirecciones, Coordinaciones de dependencias administrativas o en la Corte Suprema de Justicia, por el tiempo que sea necesario.

Cuando sean autorizados por el mismo Consejo a prestar asistencia técnica a otras dependencias del Estado u organismos internacionales o para trabajar en actividades en las cuales la institución tenga interés, pueden solicitar que se les declare en la misma situación, hasta por el término de un año, prorrogable hasta por tres años. Estos servicios generan derecho a recibir sueldo solamente si en la dependencia u organismo no lo devengare y a mantener sus ingresos por antigüedad.

Artículo 68. Comisión de servicios. Los Consejos de Administración de las Carreras, podrán declarar en comisión de servicios a los miembros de Carrera que así lo soliciten, para ocupar otros puestos en el mismo Órgano Judicial, por un lapso de dos (2) años, prorrogable hasta dos (2) años más o para representar a la institución en congresos o conferencias hasta por treinta (30) días.

Artículo 69. Derechos de la declaración de servicios. A quienes se encuentren en comisión de servicios o situación de servicios especiales se les computará el término en que permanezcan en tal situación para los ascensos, antigüedad y demás derechos establecidos en esta Ley. También tendrán derecho a la reserva del puesto de Carrera que ocupaban al momento de la declaración de tal situación.

Artículo 70. Concesión de licencias por el Consejo de Administración correspondiente. Los/las servidores/ras judiciales podrán beneficiarse del otorgamiento de licencia con derecho a sueldo por enfermedad por lapso superior a los treinta días, adopción de un hijo para la madre hasta por 8 semanas; capacitación y perfección de estudios por el tiempo que dure la actividad académica, conclusión de trabajo de graduación hasta por un mes, labor social universitaria por el tiempo asignado para esta actividad por el centro de estudios y candidatura para ser miembros de los Consejos de Administración hasta por tres días. Las condiciones para el otorgamiento de estas licencias requieren visto bueno del superior jerárquico; se regularán reglamentariamente y serán tramitadas ante el Consejo de Administración correspondiente.

También podrá concederse licencia con sueldo hasta por diez días prorrogables excepcionalmente, basada en circunstancias personales o familiares debida y objetivamente acreditadas, que afecten gravemente la situación laboral del/de la servidor/a judicial, a juicio del respectivo Consejo de Administración con visto bueno del superior inmediato.

Artículo 71. Concesión de licencias por la unidad nominadora y la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia. Así mismo, los/las servidores/ras judiciales podrán beneficiarse de licencia con derecho a sueldo por enfermedad por un período de hasta treinta días; matrimonio hasta por tres días; duelo por muerte de parientes o cónyuge de uno a cinco días según se reglamente; y sin derecho a sueldo para atender asuntos personales hasta por tres meses.

Igualmente los/las servidores/ras judiciales con más de cinco años de servicio dentro del Órgano Judicial, podrán solicitar ante la unidad nominadora, licencia sin derecho a sueldo hasta por dos años por justa causa prorrogables hasta por dos años más.

Estas licencias serán concedidas por la unidad nominadora, quien valorará las circunstancias y ordenará la acción de personal correspondiente.

Excepcionalmente la Sala Cuarta de Negocios Generales podrá conceder licencia sin sueldo para la prestación de servicios judiciales o administrativos en proyectos especiales desarrollados por la institución, por el término que las necesidades del servicio lo requieran.

Artículo 72. Derechos derivados de la concesión de licencia. Quienes disfruten de la concesión de Licencia con o sin Sueldo tienen derecho a la reserva del puesto de Carrera que ocupaban al momento de la declaración de tal situación.

Artículo 73. Reincorporación y renuncia al término de servicios y licencias. Quienes sean beneficiados/as con la declaración de servicios o licencia deberán siempre comunicar a la autoridad que le otorgó el derecho, a más tardar dentro de los cinco días anteriores, la fecha de su reingreso al servicio activo o presentar las excusas cuando hubiere lugar. La situación de servicios y el tiempo de licencia son renunciables en todo o en parte en cualquier momento.

Artículo 74. Asistencia laboral. Quienes se desempeñen en la judicatura y en la magistratura deberán concurrir a sus oficinas durante los días y horas de despacho para atender los asuntos de su cargo y asistir a las audiencias, práctica de pruebas y diligencias que requieran su participación o dirección.

Quienes ejerzan la Defensa Pública deberán participar en las diligencias que correspondan a la mejor defensa de los intereses de las personas que representan y gestionar oportunamente las actuaciones, solicitudes, recursos y medios que su labor requiera.

El personal deberá cumplir con la jornada laboral que se determine reglamentariamente por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.

Quienes superen las metas establecidas por el Sistema de Evaluación del Desempeño, podrán acordar semanalmente con quienes ejerzan su supervisión, el cumplimiento de hasta el diez por ciento del total de las horas de trabajo en horarios flexibles.

Artículo 75. Permisos. Los permisos son las ausencias justificadas del puesto de trabajo por un máximo de dieciocho días al año para asuntos personales de importancia.

Deberá coordinarse la utilización de los mismos para ausentarse de las labores por una parte o la totalidad de la jornada de trabajo diaria y se concederán sólo por un lapso razonable de acuerdo al lugar y la naturaleza del asunto.

Quienes sean padres, madres o tutores de personas con discapacidad tendrán derecho a permiso para acompañar a éstas a los tratamientos requeridos y las madres para lactar a sus hijos e hijas durante sus primeros seis meses de vida.

Las ausencias injustificadas serán descontadas del sueldo, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan.

Artículo 76. Derecho a vacaciones. Después de once meses de servicios continuados, habrá derecho a gozar de un mes de vacaciones con sueldo. Durante el tiempo de vacaciones del personal de apoyo judicial, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, procurará establecer mecanismos adecuados para brindar apoyo a los tribunales y juzgados que permitan continuar la prestación del servicio en los niveles adecuados.

La unidad nominadora o servidor/a judicial con recursos humanos a su cargo, organizará la programación anual de vacaciones, las autorizará, evitará la acumulación de éstas por más de dos meses y la congestión de la labor judicial. Es obligatorio tomar las vacaciones, pudiéndose optar por tomarlas completas o fraccionadas, siempre que con ello no ocasione desajustes presupuestarios.

En caso de desvinculación, el Órgano Judicial deberá cancelar las vacaciones vencidas y las proporcionales en un término no mayor de treinta días.

Artículo 77. Suspensión. La situación de suspensión se declarará únicamente en la forma y en los casos establecidos en esta Ley.

Sección 4ª

Sistema de Remuneración y Beneficios

Artículo 78. Sistema de remuneración y política de sueldos. El sistema de remuneración es el medio a través del cual se determina el sueldo que le corresponde a cada puesto de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas y su clasificación por grados.

Cada puesto tendrá un sueldo base o mínimo que representará el monto más bajo con el que remunerará la Institución el desempeño de las funciones con la máxima dedicación de la capacidad personal. Ningún miembro del Órgano Judicial devengará un sueldo inferior a este monto. El sueldo aumentará a través de seis etapas de forma horizontal hasta llegar al máximo grado, al que se le otorga el sueldo tope previsto para el puesto durante la vigencia de la estructura de sueldos.

Para pasar al siguiente grado o categoría del puesto, se deberá cumplir el tiempo correspondiente; adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes que establezca el plan de carrera y mantener un desempeño satisfactorio.

Se premiará el desempeño de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación, incorporando en su justa dimensión los logros de perfeccionamiento profesional relacionados directamente con el cargo y aquellos afines a la naturaleza de la misión institucional.

Los miembros del Órgano Judicial cuyas profesiones se encuentren reguladas en leyes especiales, podrán acogerse sólo íntegramente a tales sistemas o al que contempla esta Ley para su crecimiento profesional, con excepción de la evaluación y seguimiento de su desempeño, que es obligatoria para todo servidor/a judicial.

Artículo 79. Régimen de retribuciones de la Judicatura y la Magistratura. Son aplicables a quienes se desempeñen en la judicatura y en la magistratura los beneficios establecidos en las normas anteriores. Sus retribuciones estarán integradas, con carácter general, por un componente fijo y otro variable por objetivos.

Las retribuciones fijas se integrarán por dos elementos, el básico y el complementario. El componente básico corresponderá al nivel jerárquico y la antigüedad de cada integrante. El complementario, a las características específicas de cada puesto de trabajo relacionadas con la circunscripción territorial, carga y complejidad de los procesos de que se conocen.

El componente variable valorará específicamente el rendimiento individual acreditado con la calificación del desempeño en las funciones jurisdiccionales y profesionales.

Artículo 80. Compensación por dedicación exclusiva. La prohibición del ejercicio liberal de la profesión que la Constitución Política impone a Magistrados/as y Jueces/zas, Defensores/as Públicos/as, Asesores/as, Directores/as, Secretarios/as, Subsecretarios/as, Coordinadores/as y personal subalterno de juzgados y tribunales, es una restricción total e imperativa que permanece por todo el tiempo en que se ejerzan funciones judiciales.

Los/las profesionales que laboran en el Órgano Judicial sin autorización para ejercer liberalmente su profesión, tienen derecho a recibir por esta prohibición, un pago porcentual en

concepto de dedicación exclusiva, que será establecido por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, de conformidad con el nivel académico obtenido.

Los planes de estudios correspondientes deben contar con la aprobación de la Universidad de Panamá y si no poseen el mínimo de créditos exigido se aplicará la compensación que proporcionalmente corresponda.

Artículo 81. Autorización para el ejercicio profesional. Las personas que trabajan en cargos del Órgano Judicial que no están sometidas a régimen de dedicación exclusiva, podrán ejercer liberalmente su profesión u oficio siempre que no interfiera con su desempeño personal en la institución ni la máxima dedicación de sus capacidades al cargo, no se ejerza para el Estado, no deba realizarse en jornadas simultáneas de trabajo y se cuente con autorización de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia. La autorización para el ejercicio liberal de la profesión excluye a los/las autorizados/as para ingresar al régimen de dedicación exclusiva.

Las personas que trabajan en el Órgano Judicial, podrán desempeñarse como docentes en la Escuela Judicial, así como en las universidades públicas y privadas.

Artículo 82. Plan de remuneración. Los Consejos de Administración de Carreras de la Institución, evaluarán el Plan de Remuneración Institucional que prepare la Secretaría General de Recursos Humanos, a través de la Dirección de Estudios de Recursos Humanos, para luego someterlo a la aprobación de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.

Este plan comprenderá todos los cargos del Órgano Judicial y deberá determinar la remuneración que le corresponde a cada clase de puesto, en cada uno de los seis grados que comprende, según las funciones que se desempeñen, méritos y antigüedad, que en todos los casos deberá considerar los índices de inflación, la situación económica del país, las condiciones del mercado laboral y la realidad fiscal. Adicionalmente, todos los/las servidores/ras judiciales tendrán derecho a percibir cada dos años, un sobresueldo calculado sobre la base del seis por ciento del sueldo si es inferior a mil balboas o sobre el seis por ciento de mil balboas si el sueldo fuere mayor de esta cantidad.

Cuando resulte que un servidor/a judicial, tiene un sueldo inferior a la base del puesto, se le harán los ajustes requeridos para que permanezca en el nivel correspondiente. Si, por el contrario, su sueldo está en o sobre el mínimo, se le mantendrá hasta llevar a cabo la revisión de sueldos, conforme la evaluación del desempeño anual.

Si fuere viable la cantidad de dinero será absorbida en el presupuesto vigente. De lo contrario se efectuará el prorrateo necesario para tal fin.

Se podrán otorgar aumentos meritorios, dentro del intervalo del sueldo del cargo, cuando el desempeño resulte constante y superior al normal, como incentivos para mantener los estándares de excelencia observados siempre que los resultados se ubiquen por encima de lo esperado. Los aumentos meritorios serán calculados del dos al cinco por ciento, del sueldo devengado al momento de su aplicación.

Artículo 83. Prohibición de disminución de emolumentos. Los emolumentos no podrán ser disminuidos ni reducidos. No obstante, podrán ser aumentados en cualquier momento.

Artículo 84. Bonificación por antigüedad. Los miembros de la carrera, tendrán derecho a la bonificación por antigüedad en casos de renuncia o jubilación. Si luego de la jubilación se continúa laborando, este derecho se hará efectivo al tiempo de la renuncia o cese de labores.

Esta bonificación se calculará en atención a los años de trabajo desempeñados en el Órgano Judicial. Tendrán derecho a bono por cuatro meses de sueldo al completar diez años, seis meses al completar quince años, ocho meses de sueldo al completar veinte años y diez meses al completar veinticinco años.

Si falleciere un servidor/a judicial de carrera, su beneficiario previamente determinado o sus herederos, recibirán seis meses de sueldo.

Los/las servidores/ras judiciales que gozan de estabilidad otorgada por leyes anteriores que tengan más de diez años de servicio en la Institución también se beneficiarán de los derechos consignados en esta norma.

En todos los casos, se considerará para la determinación de este derecho, el período laborado desde el ingreso al Órgano Judicial.

Artículo 85. Retiro Compensatorio de la Judicatura. Créase el Retiro Compensatorio de la Judicatura a favor de los Magistrados/as y Jueces/zas, titulares de la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales y Juzgados del Órgano Judicial de la República de Panamá, en concepto de compensación por los altos estándares exigidos a su desempeño, el significativo desgaste intelectual que ello requiere, así como la prohibición constitucional del ejercicio privado de la profesión, del comercio y de cualquier otro cargo retribuido, salvo la enseñanza universitaria del Derecho.

Las personas comprendidas en el inciso anterior, siempre que hayan cumplido cincuenta y dos años en el caso de las mujeres y cincuenta y cinco años en el caso de los hombres y cuenten con más de sesenta meses de servicio en su cargo y doscientas cuarenta cuotas cotizadas a la Caja de Seguro Social, podrán acogerse a este beneficio cuyo monto mensual será igual al promedio de sus mejores sueldos devengados al servicio de la judicatura en el período mínimo de cinco años y que comprenderá el ingreso total devengado al momento de acogerse al mismo en concepto de sueldo y gastos de representación, sin que en ningún caso pueda exceder de cinco mil balboas.

Si las personas beneficiadas con el retiro compensatorio ejercen un cargo en la judicatura cuyo período ha sido fijado por la Constitución o la Ley, podrán hacer uso del mismo para que entre a regir al culminar el lapso de su nombramiento.

Igualmente se reconoce este beneficio a los/las Defensores/as Públicos/as titulares que integran el Órgano Judicial.

Artículo 86. Póliza de seguro colectivo. Quienes laboran en el Órgano Judicial tienen derecho a beneficiarse de una póliza de seguro colectivo institucional de riesgo, vida y salud contratada por el Órgano Judicial.

Artículo 87. Descanso o pago por tiempo extraordinario. Quienes laboran en el Órgano Judicial tienen derecho a descanso remunerado por los períodos que permanezcan trabajando después de la jornada regular o por la asistencia a seminarios obligatorios efectuados en horarios distintos a la jornada de trabajo.

Artículo 88. Formas de pago de tiempo compensatorio. La jornada extraordinaria se pagará en tiempo compensatorio o en efectivo si existe la partida presupuestaria correspondiente y así lo solicita la persona beneficiada, siendo indispensable para ello que se compruebe la asistencia del personal subalterno mediante los mecanismos de control creados al efecto y que conste aprobación escrita del superior inmediato o, en el caso de Magistrados/as, Jueces/zas, Defensores Públicos y Defensoras Públicas, el detalle de la labor realizada.

Se reglamentará el máximo tiempo compensatorio acumulable.

Sección 5ª

Pérdida de la Condición de Carrera

Artículo 89. Pérdida de condición de integrante de la carrera. La condición de integrante de carrera se perderá por las siguientes causas:

1. Renuncia voluntaria manifestada por escrito y aceptada expresamente.
2. Restricción total o parcial que impida el ejercicio de la capacidad para el desempeño de la función siempre que no se pueda lograr la readaptación profesional, ocupacional o en el puesto correspondiente o, en su defecto, sin menoscabar el sueldo respectivo, su reubicación de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades.
3. Resultado positivo de la prueba de consumo de drogas ilícitas.
4. Jubilación o pensión.
5. Evaluación del desempeño insuficiente o deficiente en dos períodos consecutivos evaluados.
6. Condena con motivo de delito doloso, impuesta mediante sentencia ejecutoriada.
7. Incompatibilidad sobreviniente.
8. Destitución por falta gravísima o por reincidencia en la comisión de faltas disciplinarias.

La pérdida de la condición de integrante de carrera, se declarará por la autoridad correspondiente.

Una vez ejecutoriada la mencionada resolución, se comunicará a las oficinas respectivas para que se adopten las medidas de lugar.

Sección 6ª

Registro de Información

Artículo 90. Escalafón judicial y vida laboral. La Secretaría General de Recursos Humanos, organizará y mantendrá actualizado el Escalafón Judicial, que deberá contener los siguientes datos:

1. Nombre Completo
2. Fecha de Nacimiento
3. Fecha y Número de Resolución de Nombramiento
4. Situación laboral
5. Cargo desempeñado en la actualidad
6. Años, meses y días de servicio en la Carrera Judicial
7. Años, meses y días de servicio en el cargo que se ostente
8. Especialidad
9. Resultados de la Evaluación del Desempeño
10. Ausencia o historial de sanciones disciplinarias.

El Escalafón Judicial servirá para decidir los procedimientos de traslado y los ascensos de los/las Magistrados/as y Jueces/zas, la designación para ocupar suplencias en cargos superiores provisionalmente y el otorgamiento de beneficios.

El Consejo de Administración de la Carrera Judicial, aprobará el Programa Flexible de Beneficios e Incentivos para premiar el buen desempeño de los/las Magistrados/as y Jueces/zas que ocupan los primeros puestos del Escalafón Judicial. Los incentivos pueden ser ascensos al grado inmediatamente superior, promociones y becas, cursos de especialización, participación en congresos y otros similares.

Igualmente se establecerá un Registro Central de Información de Personal, donde se anotarán en orden cronológico todos los actos que comprendan la vida laboral de los miembros de la institución, que servirá para todos los procesos de recursos humanos y para determinar la antigüedad y especialidad.

Quienes laboren en el Órgano Judicial tendrán libre acceso a su expediente individual, en el que, en ningún caso, figurará dato alguno relativo a su raza, religión u opinión, ni cualquier otra circunstancia personal o social que no sea relevante para su trabajo.

Reglamentariamente se aprobarán las normas que determinen la información que habrá de figurar en el registro y las medidas que hayan de establecerse para garantizar su confiabilidad.

Artículo 91. Cómputo de antigüedad en el cargo. Para computar la antigüedad se tomarán en cuenta indistintamente los años, meses, días y horas de servicio prestado en el Órgano Judicial, en puestos de inferior, igual o superior jerarquía al que se aspire.

Cuando más de uno de los miembros de la judicatura o magistratura tomen posesión el mismo día, se considerará más antiguo el que tenga la hora de toma de posesión anterior y si en este último caso coincidieren dos o más, aquél cuyo nombramiento sea de fecha anterior.

Artículo 92. Determinación de la Especialidad. La especialidad se determina por alguno de los siguientes criterios:

1. La superación de los programas de especialización impartidos por la Escuela Judicial, universidades nacionales reconocidas o internacionales debidamente convalidados.
2. El ejercicio universitario en la materia.
3. La antigüedad en el ejercicio de la especialidad.
4. La realización de investigaciones y otros trabajos académicos similares en la materia.
5. Las publicaciones sobre materia especializada.
6. Los grados académicos de la especialidad.
7. Los trabajos desempeñados en materias afines.

En caso de crearse nuevas especialidades, las personas interesadas pueden solicitar su cambio de especialidad al Consejo de Administración respectivo.

Capítulo IV

Declaración de Vacantes y Procedimientos para Llenarlas

Artículo 93. Declaración y clases de vacantes. Los cargos del Órgano Judicial quedan vacantes por muerte, excusa presentada antes de la toma de posesión, vencimiento del plazo para acusar el recibo de la comunicación del nombramiento por la persona seleccionada sin que conste causa justificada, falta de comparecencia al acto de toma de posesión sin causa justificada, ausencia de requisitos para ocupar el cargo comprobada por el Consejo de Administración de la Carrera correspondiente y pérdida de la condición de integrante de la Carrera Judicial.

Acreditados los supuestos que generan la vacante, la unidad nominadora procederá a declararla y comunicarla dentro de los cinco días hábiles siguientes al Consejo de Administración respectivo, para que esta se ocupe, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

La vacante descrita en el primer párrafo, es absoluta. Es vacante temporal la que se genera por vacaciones, licencia, declaración de servicios especiales o suspensión cautelar o sancionatoria de funciones de la persona titular del cargo; incidental la que ocurre por impedimento declarado judicialmente y accidental la acontecida por cualquier motivo distinto a los anteriores.

Artículo 94. Número y método para la designación de suplentes. Quienes ocupen cargos en la Judicatura, la Magistratura o la Defensa Pública, tendrán dos suplentes designados por concurso, de acuerdo a las normas de Carrera Judicial o de la Carrera de la Defensa Pública, respectivamente, escogidos entre los miembros de las respectivas carreras que cumplan los mismos requisitos establecidos para ocupar los puestos como titulares y devengarán por el tiempo que ejerzan el cargo el mismo sueldo, incluyendo los gastos de representación.

Los/las defensores/as públicos/as no podrán ser designados/as suplentes de Magistrados/as de tribunales superiores o jueces/zas ni viceversa.

Los/las suplentes que al ser llamados/as para el ejercicio del puesto, dejen de encargarse sin causa justificada, quedarán separados/as del cargo de suplentes y perderán los derechos que la Ley o los reglamentos le otorguen.

No podrá ser designada la misma persona a más de una suplencia a la vez.

Sección 1ª

Procedimientos para llenar las Vacantes

Artículo 95. Procedimiento para llenar las vacantes de Magistrados/as, Jueces/zas y Defensores/as Públicos/as. Mientras se surte el concurso para el caso de vacante absoluta y cuando la vacante no sea absoluta, se llenará con el primer suplente del Magistrado/a o juzgado correspondiente y en caso de ausencia o excusa de este por el segundo.

Cuando se excusen el primer y segundo suplentes, se escogerá por sorteo del banco de suplentes integrado por todos los primeros y segundos suplentes, y en su defecto, por los/las servidores/ras judiciales que cumplan con los requisitos para ocupar el cargo.

Igual procedimiento se seguirá para llenar las vacantes que se presenten para el caso de los Defensores/as Públicos/as.

Salvo que exista enfermedad grave comprobada o licencia de gravidez, los/las servidores/ras judiciales, deberán permanecer en sus puestos hasta que sean reemplazados/as por quien deba sucederles.

Cuando la vacante sea absoluta se procederá a llenarla a través de los procedimientos de traslado, ascenso o concurso abierto, según las reglas que para cada Carrera se establecen.

Artículo 96. Objetivo y parámetros de los procedimientos de selección. Los procedimientos de selección para el ingreso, traslado y ascenso o promoción en las carreras del Órgano Judicial, garantizará que los/las elegibles exhiban las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para que su desempeño en el puesto contribuya a alcanzar los objetivos institucionales.

Los concursos generales para los procedimientos de ingreso y traslado para cada cargo serán convocados anualmente a través del sitio electrónico del Órgano Judicial y publicados en los murales de la Institución y de las entidades públicas y privadas que frecuenten los/las potenciales aspirantes que cuenten con el perfil de los cargos. Tales procedimientos se sujetarán a lo dispuesto en las normas subsiguientes.

Artículo 97. Procedimiento de Traslado. Quienes pertenezcan a las carreras del Órgano Judicial, tienen derecho al Traslado Voluntario para ocupar posiciones de la misma jerarquía que ostentan en distinto lugar del país, por razones de índole personal que impliquen un beneficio sustancial en su entorno físico, familiar, laboral o académico. Para tales efectos, deberán participar del Procedimiento de Traslado al que convoque la Secretaría General de

Recursos Humanos, dentro de los plazos especificados para ello, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

1. Formalización de interés completando la aplicación informática correspondiente, con indicación precisa de la posición a la que se aspira el traslado.
2. Consignación clara de las razones que motivan la intención del traslado.
3. Ejercicio del cargo actual por un mínimo de dos años.
4. Ausencia de sanciones disciplinarias en los dos años anteriores.
5. No haberse beneficiado por traslado anterior en el mismo cargo.

La decisión, que será adoptada por la Comisión de Evaluación de la Carrera correspondiente, recaerá en quien ocupe la posición más alta en el Escalafón Judicial o registro central de información personal, de entre las personas concursantes. Las personas afectadas podrán presentar recurso de reconsideración contra la decisión adoptada, dentro de los dos días siguientes a aquel en que reciban la notificación por correo electrónico, el que deberá sustentarse al momento de la interposición o dentro de los dos días siguientes. Todas las reconsideraciones contra la misma decisión serán resueltas por la Comisión de Evaluación a través de un solo pronunciamiento dentro del término de diez días hábiles.

Artículo 98. Procedimiento de Ascenso. Los miembros del Órgano Judicial recibirán formación que les habilite para ocupar los puestos superiores que faciliten la sucesión coordinada y oportuna en los cargos al momento en que se genere la vacante que deba llenarse por la vía del ascenso.

El ascenso profesional, se determinará de acuerdo con el lugar que se ostente en el Escalafón Judicial o registro central de información personal.

Adquirirá el cargo vacante por la vía de ascenso, quien ocupe la primera posición en el Escalafón Judicial o en el registro central de información, según se disponga para la Carrera de que se trate, previa comprobación de los requisitos y la formación para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo superior, por la Comisión de Evaluación correspondiente, quien emitirá la decisión en la que dé cuenta de ello.

Las personas que se consideren afectadas podrán presentar recurso de reconsideración contra la decisión adoptada, dentro de los dos días siguientes a aquel en que reciban la notificación por correo electrónico, el que deberá sustentarse al momento de la interposición o dentro de los dos días siguientes. Todas las reconsideraciones contra la misma decisión serán resueltas por la Comisión de Evaluación a través de un solo pronunciamiento dentro del término de diez días hábiles.

Artículo 99. Procedimiento de Concurso Abierto. El concurso abierto es el procedimiento a través del cual se deben llenar las vacantes que se generen en el Órgano Judicial que no sean susceptibles de ser cubiertas por las vías de traslado, ascenso o libre nombramiento de la unidad nominadora.

Para el procedimiento de Concursos Abierto la Secretaría General de Recursos Humanos efectuará la Convocatoria Anual correspondiente en que precisará los datos de los puestos de cada carrera, así como las instrucciones para la formalización de interés a través de la aplicación informática respectiva. Este procedimiento consta de las cinco fases siguientes:

1. Presentación electrónica, de documentos vía internet, debidamente escaneados, en que consten las ejecutorias y los antecedentes académicos y laborales, que posteriormente se autenticarán previa cita, por la Dirección de Selección, quien emitirá la certificación correspondiente. Esta fase tiene un valor máximo de 20%.
2. Superación de pruebas psicológicas y técnicas aplicadas por la Dirección de Selección, de acuerdo a la naturaleza del cargo al que se aspira. Esta fase es valorada con un máximo de 20%.
3. Curso de Formación y Pasantía, a cargo de la Escuela Judicial. Esta fase tiene un valor de hasta el 20%.
4. Concurso de Oposición, ante una comisión de evaluación y técnicos en competencias. Esta fase tiene un valor de hasta el 20%.
5. Entrevista ante representantes de la Unidad Nominadora. Esta fase tiene un valor de hasta el 20%.

La superación de cada fase, que se logra obteniendo un mínimo de quince por ciento del valor de la misma, genera una calificación parcial acumulativa y eliminatoria que al final da un valor total que se traduce en el puntaje de cada concursante y determina su posición en la lista de resultados. Los resultados parciales son confidenciales y sólo se darán a conocer a la persona que realice las pruebas, con el objeto de que no influyan en las ponderaciones subsiguientes. Las personas que se sientan afectadas por la forma en que fueron evaluadas en las cuatro primeras fases podrán presentar recurso de reconsideración ante la autoridad encargada de la valoración de la fase correspondiente dentro de los dos días siguientes a aquel en que reciban la notificación por correo electrónico, el que deberá sustentarse al momento de la interposición o dentro de los dos días siguientes. Todas las reconsideraciones contra la misma decisión serán resueltas por la autoridad que la emite a través de un solo pronunciamiento dentro del término de diez días hábiles.

Contra los resultados de la fase de entrevistas no cabe ningún recurso.

El Consejo de Administración de la Carrera correspondiente, con fundamento en el cumplimiento de los parámetros establecidos, emitirá la resolución en la que se consignen los detalles del procedimiento de selección, la puntuación final obtenida y el nombre de quienes resulten ganadores/as, la comunicará por edicto al público en general que será fijado en la página electrónica del Órgano Judicial y ordenará que la Secretaría General de Recursos Humanos envíe la información correspondiente a las unidades nominadoras que deben llenar vacantes, para que se realice el nombramiento de quien ocupe la primera posición. Con la misma lista se llenarán las vacantes que a través de concurso abierto deban ser ocupadas en el Órgano Judicial, hasta que se emita la decisión del próximo concurso.

Sección 2ª

Evaluación de Aspirantes

Artículo 100. Evaluación de Aspirantes. Para el concurso abierto las evaluaciones se realizarán a través de cinco fases. En las dos primeras fases las evaluaciones serán otorgadas electrónicamente, de acuerdo a los documentos presentados y las respuestas suministradas por quienes participan.

En la fase de formación y pasantía la evaluación se hará a través de facilitadores/as y docentes de la Escuela Judicial, tomando en cuenta la participación, estudio, progreso y cumplimiento en las actividades programadas.

En la fase de pruebas de oposición y competencias, la evaluación se llevará a cabo públicamente con la asesoría técnica del Centro de Valoración y la Secretaría de Recursos Humanos, por las Comisiones de Evaluación de Aspirantes integradas en el mes de diciembre del año anterior para los dos años siguientes, luego de la remisión de las ternas correspondientes por parte de las entidades o grupos que, de acuerdo a la carrera de que se trate, deban proveerlas, a más tardar, el último día hábil del mes de noviembre del año en que debe hacerse la elección.

En la fase de entrevistas, las mismas serán evacuadas por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y en los demás casos, por quienes representan a las unidades nominadoras en la respectiva Comisión de Evaluación de Aspirantes.

Quienes entrevisten, llenarán los formularios en que se consignen los resultados y, si así lo solicitan, contarán para esta fase con asistencia técnica.

Capítulo V

Carrera Judicial

Sección 1ª

Ámbito de Aplicación y Principios

Artículo 101. Ámbito de aplicación.

La Carrera Judicial se aplica a:

1. Los/las Magistrados/as y Jueces/zas, y
2. El personal de apoyo judicial.

El personal de secretaría y de servicio inmediatamente adscrito a los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, que incluye escribientes, asistentes, conductores/as, citadores/as y porteros/as; así como, asistentes de Magistrados/as y Jueces/zas en general y sus secretarios/as ejecutivos/as, serán de libre nombramiento y remoción.

A los miembros del Órgano Judicial, formen o no parte de la carrera, por el tiempo en que laboren en la institución y de acuerdo a los requisitos exigidos por ley, se les garantiza el derecho a descanso remunerado por treinta días al año, vacaciones proporcionales, licencias, jubilaciones y pago de jornada extraordinaria.

Artículo 102. Principios de la Carrera Judicial. La Carrera Judicial se fundamenta en los principios consignados en la Constitución Política, en los principios generales de las Carreras del Órgano Judicial y además, en los siguientes:

1. Transparencia en todos los procedimientos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño.
2. Publicidad de todos los procedimientos que genera el Sistema de Carrera Judicial.
3. Igualdad de oportunidades para aspirantes a cargos judiciales que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo respectivo y superen las pruebas y cursos correspondientes.
4. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves.
5. Sujeción al sistema de evaluación del desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio de Administración de Justicia.

Sección 2ª

Administración de la Carrera Judicial

Artículo 103. Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera Judicial, que ejercerá sus competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con esta Ley y los reglamentos correspondientes.

El Consejo de Administración de la Carrera Judicial estará integrado por los siguientes miembros:

1. Un/a Magistrado/a de Tribunal Superior, elegido por los/las Magistrados/as de Tribunal Superior.
2. Un/a Juez/a de Circuito, Seccional o de similar jerarquía, elegido/a por los/as Jueces/zas de este nivel jerárquico.
3. Un/a Juez/a Municipal, elegido/a por los/as jueces/zas municipales, y
4. El/la Secretario/a de Recursos Humanos, sólo con derecho a voz.

En este consejo participará con derecho a voz, un/a Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia.

Quienes integren el Consejo de Administración de la Carrera Judicial se escogerán por mayoría de votos, brindarán servicios por un período de dos años, con derecho a reelección por una sola vez en el período inmediatamente siguiente al de su ejercicio.

Cada miembro del Consejo de Administración de la Carrera Judicial tendrá su suplente seleccionado de la misma forma que el principal.

Artículo 104. Funciones del Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera Judicial las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera Judicial, procurando condiciones de acceso a aspirantes calificados a través de procedimientos transparentes y objetivos, que generen personal idóneo, competente y honesto y garantice el respeto, decoro e independencia de la función judicial.
2. Supervisar la adecuada interpretación y aplicación de las normas y procedimientos del Sistema de Carrera Judicial y resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación de los Reglamentos de Carrera Judicial y Evaluación del Desempeño.
3. Establecer y divulgar el calendario anual para el procedimiento de concurso abierto.
4. Participar en el diseño y aprobación de los cursos de formación especializada para aspirantes y miembros de la Carrera Judicial.
5. Emitir la resolución en la que conste la lista oficial de resultados de los concursos abiertos para el ingreso a la Carrera Judicial de conformidad con el procedimiento contemplado en la presente Ley.
6. Aprobar y dar seguimiento a la programación anual de las auditorías judiciales y solicitar auditorías extraordinarias o especiales, cuando las condiciones lo ameriten.
7. Requerir a todas las dependencias judiciales, el uso adecuado de las herramientas de seguimiento informático de expedientes judiciales y la entrega de inventario o relación de asuntos pendientes en el despacho, cuando sus titulares cesen en el cargo, con indicación de la fecha de iniciación y el estado en que se encuentran los procesos.
8. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.
9. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera Judicial.
10. Salvo el caso de los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, que elegirán en Pleno a sus representantes; nombrar a los miembros de las Comisiones de Evaluación para el ingreso a la Carrera Judicial, de acuerdo con las respectivas ternas que se le presenten para tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.
11. Salvo el caso de los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, que entrevistarán en Pleno a los aspirantes, escoger de forma aleatoria a los representantes de la unidad nominadora que se encargarán de entrevistar a los aspirantes que han superado las fases previas en el concurso abierto.
12. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas; así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores y evaluados.
13. Promover el cumplimiento de las normas éticas contenidas en la Ley y en el Código de Ética Judicial panameño.
14. Expedir el reglamento para su régimen interno.

15. Organizar el Congreso Anual de la Administración de Justicia (CADAJ).
16. Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y los Reglamentos.

Sección 3ª

Comisión de Evaluación de la Carrera Judicial

Artículo 105. Integración de la Comisión de Evaluación de la Carrera Judicial. La Comisión de Evaluación de Aspirantes a la Carrera Judicial, se integrará por:

1. Tres representantes de las unidades nominadoras.
2. Un/una catedrático/a de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá de la especialidad correspondiente.
3. El/la Director/a Administrativo/a de la Escuela Judicial.
4. El/la Secretario/a de Recursos Humanos, con derecho a voz.

En los casos en que la Corte Suprema de Justicia sea la unidad nominadora, el Pleno de esta corporación escogerá a sus representantes. Las asociaciones de Magistrados/as y Jueces/zas, debidamente constituidas y con más de cinco años de existencia y el/la Decano/a de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá, respectivamente, presentarán al Consejo de Administración de la Carrera Judicial las ternas de sus representantes que se formarán con Unidades Nominadoras de cada nivel jerárquico de acuerdo a la jurisdicción o de conformidad con la naturaleza de los cargos en concurso y de catedráticos/as universitarios/as por especialidad.

Las personas que integren las Comisiones de Evaluación tendrán su suplente, que deberá escogerse de la misma de la misma terna. Integradas estas comisiones elegirán su presidente/a y su secretario/a y participarán en la evaluación de aspirantes a cargos de su especialidad.

Sección 4ª

Ingreso y promoción de Magistrados/as y Jueces

Artículo 106. Selección de Magistrados/as y Jueces. Para llenar las vacantes que se produzcan en los cargos de Magistrados/as y Jueces/zas de todas las jurisdicciones existentes o que se creen en el futuro, se aplicarán de forma alterna y secuencial las siguientes reglas:

Regla Número Uno: Procedimiento de Traslado o Ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre los/las Magistrados/as o Jueces/zas de la misma categoría que estuvieren interesados/as y, en su defecto, ascenderá el/la servidor/a judicial que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior en el escalafón judicial; siempre que reúna los requisitos exigidos por

la Ley para desempeñar el cargo superior. Los/las Magistrados/as y Jueces/zas podrán hacer uso del derecho de traslado solo por una vez en cada categoría.

Regla Número Dos: Concurso Abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar servidores/ras judiciales, así como aspirantes externos/as, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y desarrolle el Reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Cuando en la primera vacante no comparezca aspirante para el concurso por traslado y no existan funcionarios para la categoría inmediatamente inferior, se aplicará la regla número dos.

Artículo 107. Categorías de los cargos de Magistrados/as y Jueces/zas. Las categorías de cargos de Magistrados/as y Jueces/zas son las siguientes:

1. Magistrado/a de Tribunal Superior o de Apelaciones
2. Juez/a de Circuito o Seccional, de Garantías, de Juicio o de Cumplimiento
3. Juez/a Municipal o Comarcano/a.

Sección 5ª

Ingreso y Promoción del Personal de Apoyo Judicial

Artículo 108. Selección de personal de apoyo judicial. Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos de personal de apoyo judicial, se seguirán de forma alterna y secuencial las siguientes reglas:

Regla Número Uno: Procedimiento de Traslado o Ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre el personal de apoyo judicial de la misma categoría que estuviere interesado y, en su defecto, ascenderá el servidor/a judicial que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior según el registro central de información, siempre que reúna los requisitos exigidos por la Ley, para desempeñar el cargo superior. El personal de apoyo judicial podrá hacer uso del derecho de traslado solo por una vez en cada categoría.

Regla Número Dos: Concurso Abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar servidores/ras judiciales interesados/as, así como aspirantes externos/as, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y desarrolle el Reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Cuando en la primera vacante no comparezca aspirante para el concurso por traslado y no existan funcionarios/as para la categoría inmediatamente inferior, se aplicará la regla número dos.

Artículo 109. Categorías de los cargos de apoyo judicial. Reglamentariamente se determinarán las categorías de los cargos de apoyo judicial.

Sección 6ª

Garantías y Derechos de los miembros de la Carrera Judicial

Artículo 110. Formalidad de movilidad de Magistrados/as y Jueces/as. El Estado garantiza a los/las Magistrados/as y Jueces/zas la plena independencia en su actuación y asegura el desempeño del cargo según el Principio de Inamovilidad y el disfrute de los derechos que le son debidos en consideración al alto fin que cumplen. En consecuencia, están exentos/as del desempeño de puestos obligatorios y de realizar prestaciones personales a la administración y no podrán ser obligados/as a comparecer ante autoridades administrativas dentro del territorio donde ejerzan su jurisdicción. Los datos o declaraciones que sean precisas se evacuarán por escrito o se llevarán a cabo en el despacho oficial del/de la Magistrado/a o Juez/a.

Para garantizar la Independencia Judicial, los/las Magistrados/as y Jueces/as son inamovibles. En consecuencia, no podrán ser objeto de destitución, suspensión o trasladados, sino en los casos y con las formalidades que disponga la Constitución Política, la Ley, las normas que la desarrollan y, en especial, las contenidas en el Sistema de Evaluación del Desempeño, para los casos en que estas sean aplicables.

Artículo 111. Estabilidad en cargos desempeñados en el Órgano Judicial. Quienes desempeñen cargos de apoyo judicial que se encuentren amparados por la Carrera Judicial, tienen derecho al mantenimiento de su condición de servidor/a judicial, al desempeño efectivo de tareas o funciones de su cargo y a no ser removidos/as del puesto de trabajo que desempeñen, sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente y, en especial, en las normas contenidas en el sistema de Evaluación de Desempeño. En ningún caso podrá destituírseles sin ser oídos en los términos previstos en esta Ley.

Artículo 112. Competencia para detención de Magistrados/as y Jueces/zas. Los/las Magistrados/as o Jueces no podrán ser detenidos/as, ni arrestados/as, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad judicial competente para juzgarlos/as, en los casos y con las formalidades que disponga la Ley.

Artículo 113. Independencia económica. El Estado garantiza la independencia económica de los/las Magistrados/as y Jueces/zas mediante la retribución adecuada a la dignidad de la función jurisdiccional. El régimen de retribución de los/las Magistrados/as y Jueces/zas se

inspirará en los principios de objetividad, equidad, transparencia y estabilidad, atendiendo para su fijación a la dedicación exclusiva a la función jurisdiccional, el nivel jerárquico y el tiempo de prestación del servicio. Se retribuirá además la responsabilidad del cargo y del puesto de trabajo.

Artículo 114. Beneficios especiales. Los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia y de los Tribunales Superiores de Justicia, tendrán derecho a importar libre de impuesto o gravámenes, un automóvil para su uso particular cada tres años.

La exención anterior será concedida por el Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas. La persona favorecida no podrá vender el automóvil adquirido antes de tres años, pero en caso de que el vehículo se destruya por causa de un accidente o sea despojado de él, definitivamente, por robo, hurto, incendio o cualquier hecho que acarree su pérdida total, antes de vencerse los tres años, el/la Magistrado/a podrá acogerse a una nueva exención siempre que pruebe debidamente los motivos que la justifican. Tales servidores/ras públicos tendrán derecho a placa oficial para sus automóviles de uso personal y tendrán derecho a percibir del Estado cien galones de gasolina mensualmente para utilizarlos en los mismos.

Los/las Jueces/as de Circuito, Seccionales o de similar jerarquía y los/las Municipales, tendrán derecho a placa oficial.

Sección 7ª

Amparo a la Independencia Judicial

Artículo 115. Amparo a la Independencia Judicial. Los/las Magistrados/as y Jueces/zas que se consideren inquietados/as o perturbados/as en su independencia podrán solicitar amparo al/a la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia dando cuenta de los hechos que fundamenten su petición.

Artículo 116. Conocimiento. El/la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia realizará las averiguaciones en defensa de la independencia de Magistrados/as, Jueces/zas y Tribunales para el fiel cumplimiento del Principio de Independencia Judicial a quien lo esté violentando.

Artículo 117. Supuestos de Amparo a la Independencia. Se considerarán, entre otras, actuaciones inquietantes o perturbadoras las siguientes:

1. Las declaraciones o manifestaciones hechas en público, que objetivamente supongan un ataque a la independencia judicial y sean susceptibles de influir en la libre capacidad de resolución Jueces/zas o Magistrados/as.

2. Aquellos actos y manifestaciones que, en atención a la cualidad o condición del/de la autor/a o de las circunstancias en que tuvieren lugar, pudieran afectar, del mismo modo, a la libre determinación de Jueces/zas o Magistrados/as en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 118. Procedimiento. El procedimiento de solicitud de amparo a la independencia judicial, se iniciará a instancia del/de la Juez/a o Magistrado/a afectado/a, mediante escrito razonado dirigido al/a la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia, en el que deberá expresarse con claridad y precisión los hechos, circunstancias y motivos en cuya virtud considera que ha sido inquietado/a o perturbado/a en su independencia y el amparo que solicita para preservar o restablecer la misma. Dicho escrito deberá presentarse en el plazo máximo de diez (10) días hábiles desde que ocurrieron los hechos determinantes de la solicitud de amparo o, en su caso, desde que el/la Juez/a o Magistrado/a tuvo conocimiento de los mismos.

El/la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia deberá pronunciarse sobre la admisión a trámite de la solicitud.

Artículo 119. Inadmisión. El/la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia archivará la solicitud de amparo en los siguientes casos:

1. Cuando no se realice en el plazo señalado.
2. Cuando el procedimiento no se inste por el/la propio/a interesado/a.
3. Cuando carezca manifiestamente de fundamento.

Artículo 120. Traslado. El/la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia, conferirá traslado a la persona, entidad o asociación de quien deriven los actos que motivaron la petición de amparo, para que efectúe sus descargos. Durante la tramitación, el/la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia podrá practicar cuantas diligencias estime adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos denunciados.

Artículo 121. Conclusión de la investigación y decisión. Una vez recibidas las alegaciones y practicadas, en su caso, las diligencias expresadas en el artículo anterior, el/la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia remitirá el expediente, con su emisión de concepto, al Tribunal de Integridad y Transparencia, quien dictará resolución motivada otorgando o denegando el amparo solicitado.

La resolución otorgando el amparo solicitado acordará:

1. Requerir a la persona, entidad o asociación el cese de la actuación que motivó la solicitud de amparo.
2. Adoptar o promover la adopción de las medidas que resulten necesarias para restaurar la independencia judicial conculcada.

Artículo 122. Recursos. Contra la resolución dictada los/las afectados/as podrán interponer dentro de los dos días siguientes a la notificación, recurso de apelación ante la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, la cual se concederá en el efecto suspensivo.

Artículo 123. Notificación y publicación. La resolución adoptada por el Tribunal de Integridad y Transparencia será notificada al/a la interesado/a; al/a la Magistrado/a Investigador/a de Integridad y Transparencia; a la persona, entidad o asociación que motivó la solicitud de amparo y al Consejo de Administración de la Carrera Judicial, quien ordenará la publicación de la resolución que otorga el amparo, una vez que esta se encuentre en firme.

Sección 8ª

Deberes de Magistrados/as y Jueces/zas

Artículo 124. Deberes de Magistrados/as y Jueces/zas. Son deberes en general de los/las Magistrados/as y Jueces/zas:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley.
2. Permanecer en sus puestos hasta que sean reemplazados/as por quien deba sucederlos, salvo los casos de enfermedad grave o licencia por gravidez.
3. Observar las normas de Integridad y Transparencia.
4. Orientar su labor con los Principios Éticos Judiciales.
5. Contribuir con los procedimientos de Evaluación del Desempeño tanto en la función de revisores/as, como en la de evaluados/as.
6. Informar de los impedimentos que le afecten para conocer de un proceso y abstenerse de tramitarlo, salvo que el mismo se declare ilegal.
7. Hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso y obrar con legalidad y seguridad.
8. Prevenir, remediar y sancionar los actos contrarios a la dignidad, lealtad de la justicia, probidad, buena fe, tentativa de fraude procesal, que pretendan obtener fines prohibidos en la Ley o actos procesales irregulares.
9. Dirigir los procesos de su conocimiento y procurar la mayor Economía Procesal.
10. Ejercer de oficio las funciones de saneamiento previstas en la Ley.
11. Disponer de oficio las diligencias conducentes a evitar nulidades procesales, conformar debidamente el litisconsorcio necesario y eliminar los otros motivos de sentencias inhibitorias.
12. Fijar las audiencias oportunamente y asistir a ellas con puntualidad.
13. Despachar los asuntos dentro de los términos legales.
14. Decidir los procesos en el orden en que ingresaron a su despacho, salvo la prelación legal.
15. Motivar las sentencias y autos.
16. Resolver expresamente las cuestiones planteadas por las partes y decidir la litis dentro de los límites en que fue propuesta o fuera de estos cuando la Ley así lo faculte.

17. Sancionar a los/las abogados/as que presenten solicitudes para dilatar manifiestamente y de forma ineficaz el litigio, para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido en la Ley, con multa de cien (B/.100.00) a mil (B/.1,000.00) balboas, previa comprobación de los cargos a través de incidente.

Capítulo VI

Carrera Administrativa Judicial

Artículo 125. Creación de la Carrera Administrativa Judicial. Créase la Carrera Administrativa Judicial de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, cuyos destinatarios/as son los/las servidores/ras que laboran en las dependencias administrativas del Órgano Judicial **con el fin de facilitar y optimizar la función esencial de Administración de Justicia por los Tribunales y Juzgados de la República**.

La Carrera Administrativa Judicial regulará el reclutamiento, selección, traslado, promoción, evaluación y desvinculación de todos los/las servidores/ras administrativos/as judiciales, excepto aquellos/as que por la naturaleza de sus funciones, no forman parte de esta carrera.

Artículo 126. Principios rectores de la carrera administrativa judicial. La Carrera Administrativa Judicial, se soporta en los principios rectores de todas las carreras del Órgano Judicial y en los siguientes:

1. Transparencia y Publicidad en todos los procedimientos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño, de los/las servidores/ras administrativos judiciales.
2. Igualdad de oportunidades para aspirantes a cargos administrativos que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
3. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves para el éxito del Órgano Judicial.
4. Conciencia permanente de que el fin de la función administrativa judicial es contribuir efectivamente a la realización de la Administración de Justicia por los Tribunales y Juzgados de la República.
5. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio de Administrativo Judicial.

Artículo 127. Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial. Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial, que ejercerá sus

competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con esta Ley y los reglamentos correspondientes.

Artículo 128. Integración del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial. El Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial estará integrado por los siguientes miembros:

1. Un/a Magistrado/a de Tribunal Superior.
2. El/la Secretario/a Administrativo/a.
3. Un/una Director/a o Jefe/a de Departamento.
4. Dos miembros/as de la Carrera Administrativa Judicial
5. El/la Secretario/a de Recursos Humanos, sólo con derecho a voz.

En este consejo participará con derecho a voz, un/a Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia elegido/a por el Pleno, de entre aquellos/as que no integren la Sala Cuarta.

Cada miembro del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial tendrá su suplente.

La escogencia de Magistrados/as, así como de Directores/as y Jefes/as principales y sus suplentes, se llevará a cabo por mayoría de votos de los/las Magistrados/as y Jueces/zas y de los/las servidores/ras de la Carrera Administrativa Judicial, respectivamente.

Los/las consejeros/as brindarán servicios por un período de dos años, con derecho a reelección por una sola vez en el período inmediatamente siguiente al de su ejercicio.

Artículo 129. Funciones del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial. Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera Administrativa Judicial, procurando condiciones de acceso a aspirantes calificados/as a través de procedimientos transparentes y objetivos, que generen personal idóneo, competente y honesto.
2. Cuidar de la adecuada interpretación y aplicación de las normas y procedimientos del Sistema de Carrera Administrativa Judicial y resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación de los Reglamentos de Carrera Administrativa Judicial y Evaluación del Desempeño.
3. Salvo el caso del/de la Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia, que será elegido/a por el Pleno; nombrar a los miembros de la Comisión de Evaluación para el ingreso a la Carrera Administrativa Judicial, de acuerdo con las respectivas ternas que se le presenten para tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.
4. Solicitar a la Sala Cuarta el nombre de los/las Magistrados/as o de quienes éstos designen para que evacúen las entrevistas en los procedimientos de concurso abierto.
5. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera Administrativa Judicial, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.

6. Participar en el diseño y aprobación de los cursos de formación especializada para aspirantes y miembros de la Carrera Administrativa Judicial.
7. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera Administrativa Judicial.
8. Salvo el caso de los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, que elegirán en Pleno a sus representantes; nombrar a los miembros de las Comisiones de Evaluación para el ingreso a la Carrera Administrativa Judicial, de acuerdo con las respectivas ternas que se le presenten para tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.
9. Emitir la resolución en la que conste la lista oficial de resultados de los concursos abiertos para el ingreso a la Carrera Administrativa Judicial, de conformidad con el procedimiento contemplado en la presente Ley.
10. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas; así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores/as y evaluados/as.
11. Expedir el reglamento para su régimen interno, y
12. Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley y los Reglamentos.

Artículo 130. Miembros de la Carrera Administrativa Judicial. Son miembros de la Carrera Administrativa Judicial el personal profesional, técnico y operativo que labora en las áreas administrativas del Órgano Judicial. No forman parte de la Carrera Administrativa Judicial:

1. Los Secretarios y Subsecretarios.
2. Los Directores y Subdirectores, y
3. Los Coordinadores.

Los cargos enumerados son de libre nombramiento y remoción.

Artículo 131. Integración de la Comisión de Evaluación de la Carrera Administrativa Judicial. La Comisión de Evaluación de Aspirantes a la Carrera Administrativa Judicial, se integrará por:

1. Un/una representante de la unidad nominadora o quien ésta delegue.
2. Un/una Magistrado/a de Tribunal Superior o de Apelaciones.
3. Un/una Director/a Administrativo.
4. Un/una catedrático/a de la Universidad de Panamá.
5. El/la Director/a Administrativo/a de la Escuela Judicial.
6. El/la Secretario/a de Recursos Humanos, con derecho a voz

Las asociaciones de Magistrados/as y Jueces/zas, las asociaciones de servidores/ras judiciales debidamente constituidas y con más de cinco años de existencia, y el Decano de la Facultad correspondiente de la Universidad de Panamá, respectivamente, presentarán al Consejo de Administración de la Carrera Administrativa Judicial, las ternas de los/las Magistrados/as de Tribunales Superiores o de Apelaciones, directores y catedráticos universitarios, que deben integrar estas comisiones.

Cada comisionado contará con su suplente, escogido/a de la misma forma que el/la principal. Una vez integradas, los/las comisionados/as elegirán un/a presidente/a y un/a secretario/a.

Artículo 132. Selección en la Carrera Administrativa Judicial. Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos administrativos se seguirán de forma alterna y secuencial las siguientes reglas:

Regla Número Uno: Procedimiento de Traslado o Ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre los/las servidores/ras administrativos/as judiciales de la misma categoría que estuvieren interesados/as y, en su defecto, ascenderá el/la servidor/a administrativo/a judicial que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior en el registro central de información, siempre que reúna los requisitos exigidos por la Ley, para desempeñar el cargo superior. Los/las servidores/ras administrativos/vas judiciales podrán hacer uso del derecho de traslado solo por una vez en cada categoría.

Regla Número Dos: Concurso Abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar aspirantes internos/as y externos/as, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y desarrolle el Reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Cuando en la primera vacante no comparezca aspirante para el concurso por traslado y no existan funcionarios para la categoría inmediatamente inferior, se aplicará la regla número dos.

Artículo 133. Categorías de los cargos de la Carrera Administrativa Judicial. Las categorías de los cargos de la Carrera Administrativa Judicial serán determinadas reglamentariamente.

Capítulo VII

Carrera de la Defensa Pública

Artículo 134. Creación de la Carrera de Defensa Pública. Con el objeto de brindar el servicio público de asesoría y defensa jurídica a quienes por su situación económica lo requieran, se crea la Carrera de la Defensa Pública, basada en un sistema de méritos para el reclutamiento, selección, traslado, evaluación del desempeño, incentivos, suplencias y régimen disciplinario de servidores/ras de la defensa pública y su personal de apoyo, con el objeto de conservar y atraer en su estructura un capital humano independiente, técnico y comprometido con el acceso a la justicia y la salvaguarda de las garantías fundamentales.

Los/las Defensores/as Públicos/as, devengarán el mismo sueldo de los/las Magistrados/as y Jueces ante quienes actúen.

Corresponderá a cada Defensor/a Público/a nombrar a su personal de apoyo, de conformidad con las disposiciones contenidas en la presente Ley.

Artículo 135. Dirección Administrativa del Instituto de la Defensa Pública. La Dirección Administrativa del Instituto de la Defensa Pública se encargará de coordinar los asuntos administrativos y de apoyo logístico para el cumplimiento de las tareas que posibiliten la prestación adecuada del servicio de defensa pública y estará integrada por un/una Director/a Administrativo/a, un/una Subdirector/a Administrativo/a y el personal que apoye la ejecución.

El/la Director/a Administrativo/a y el/la Subdirector/a Administrativo/a del Instituto de la Defensa Pública, serán elegidos por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un período de 5 años y podrán ser reelegidos. El/la Subdirector/a coadyuvará en la labor de la Dirección y suplirá las ausencias incidentales, accidentales, temporales y absolutas del/de la Director/a.

Artículo 136. Requisitos para ser Director/a y Subdirector/a Administrativos/as del Instituto de la Defensa Pública. Para ser Director/a Administrativo/a del Instituto de la Defensa Pública se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido 35 años de edad.
3. Estar en pleno goce de derechos civiles y políticos.
4. Contar con título de licenciatura en derecho, estudios de Postgrado en Derecho Constitucional, Derechos Humanos, Derecho Procesal, Criminología o Derecho Penal, o, tener diez (10) años de experiencia como Defensor/a Público/a.
5. Haber aprobado el curso inicial para defensores/as públicos/as.

Artículo 137. Principios rectores de la Carrera de la Defensa Pública. La Carrera de Defensa Pública se fundamenta en los principios consignados a continuación:

1. Transparencia y Publicidad en todos los procedimientos de selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño, de los/las servidores/ras de la Defensa Pública.
2. Igualdad de oportunidades para aspirantes que reúnan los requisitos exigidos por la Ley y el Manual de Puestos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del puesto al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
3. Garantía de defensa profesional y de alta calidad a los/las destinatarios/as de este beneficio.
4. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los puestos que se desempeñen.
5. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.

6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio de Administración de Justicia.

Artículo 138. Creación e integración del Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública. Se instituye el Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública, que ejercerá sus competencias en todo el territorio nacional, de acuerdo con esta Ley y los Reglamentos correspondientes. El Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública estará integrado por los siguientes miembros:

1. El/la Director/a del Instituto de la Defensa Pública, quien lo presidirá.
2. Tres Defensores/as Públicos/as elegidos/as por sus iguales.
3. Un/una representante del personal de apoyo de la Defensa Pública
4. El/la Secretario/a de Recursos Humanos, solo con derecho a voz.

En este consejo participará con derecho a voz, un/una Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia elegido/a por el Pleno de entre aquellos/as que no integren la Sala Cuarta.

Cada miembro del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública tendrá su suplente. Suplirá al/a la directora/a quien lo reemplace en sus ausencias. La escogencia de consejeros/as y sus suplentes, se llevará a cabo por mayoría de votos de los/las Defensores/as Públicos/as.

Los/las consejeros/as brindarán servicios por un período de dos años, con derecho a reelección por una sola vez en el período inmediatamente siguiente al de su ejercicio.

Artículo 139. Funciones del Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública. Son funciones del Consejo de Administración de la Carrera de Defensa Pública las siguientes:

1. Administrar el Sistema de Carrera de la Defensa Pública, procurando condiciones de acceso a aspirantes calificados a través de procedimientos transparentes y objetivos, que generen personal idóneo, competente y honesto y garantice el respeto, decoro e independencia de los/las servidores/ras de la Defensa Pública.
2. Cuidar de la adecuada interpretación y aplicación de las normas y procedimientos del Sistema de Carrera de la Defensa Pública y resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación de los Reglamentos de Carrera de la Defensa Pública y Evaluación del Desempeño.
3. Participar en el diseño y aprobación de los cursos de formación especializada para aspirantes y miembros de la Carrera de la Defensa Pública.
4. Aprobar y dar seguimiento a la Programación Anual de Auditorías y solicitar auditorías extraordinarias o especiales, cuando las condiciones lo ameriten.
5. Definir las políticas y los objetivos de calidad y competencia de la Carrera de la Defensa Pública, revisar su cumplimiento, evaluarlos y ajustarlos cuando así se requiera.

6. Establecer las directrices para los planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos de calidad del Sistema de Carrera de Defensa Pública.
7. Salvo el caso del/de la Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia, que será elegido/a por el Pleno; nombrar a los miembros de la Comisión de Evaluación para el ingreso a la Carrera de la Defensa Pública, de acuerdo con las respectivas ternas que se le presenten para tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.
8. Solicitar al Pleno de la Corte Suprema de Justicia el nombre de los/las Magistrados/as o de quienes éstos designen para que evacúen las entrevistas en los procedimientos de concurso abierto.
9. Emitir la resolución en la que conste la lista oficial de resultados de los concursos abiertos para el ingreso a la Carrera de la Defensa Pública, de conformidad con el procedimiento contemplado en la presente Ley.
10. Coordinar la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas; así como de la programación, procedimientos e integración de los equipos de evaluadores/as y evaluados/as.
11. Promover el cumplimiento de las normas éticas contenidas en la Ley y en el Código de Ética Judicial panameño.
12. Expedir o modificar el Reglamento del Instituto de la Defensa Pública
13. Expedir el Reglamento para su régimen interno.
14. Todas las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley y los Reglamentos.

Artículo 140. Integración de la Comisión de Evaluación de Aspirantes de la Defensa Pública. Las Comisiones de Evaluación de Aspirantes a la Carrera de la Defensa Pública, se integrarán por:

1. Tres representantes de la unidad nominadora, de la especialidad del cargo sometido a concurso.
2. El/la Director/a Nacional de la Defensa Pública.
3. Tres Defensores/as Públicos/as.
4. Un/una catedrático/a de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá, de la especialidad del puesto sometido a concurso.
5. El/la Director/a de la Escuela Judicial.
6. El/la Secretario/a de Recursos Humanos, con derecho a voz.

Las asociaciones de defensores/as públicos/as, debidamente constituidas y el/la Decano/a de la Facultad correspondiente de la Universidad de Panamá, respectivamente, presentarán las ternas de defensores/as y catedráticos/as universitarios/as de cada especialidad, que deben integrar estas comisiones.

Cada comisionado/a contará con un/una suplente, escogido/a de la misma forma que su principal. Una vez integradas, los/las comisionados/as elegirán su presidente/a y su secretario/a. Los/las comisionados/as participarán en la evaluación de aspirantes a cargos de su especialidad.

Artículo 141. Selección de Defensores/as Públicos/as. Para llenar las vacantes que se produzcan en los cargos de Defensores/as Públicos/as, se procederá de acuerdo a las siguientes reglas:

Regla Número Uno: Concurso de Traslado o Ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre defensores/as públicos/as de la misma categoría que estuvieren interesados/as y, en su defecto, ascenderá el/la defensor/a público/a que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior según el registro central de información, siempre que reúna los requisitos exigidos por la Ley, para desempeñar el cargo superior. Solo se podrá hacer uso del derecho de traslado por una vez en cada categoría.

Regla Número Dos: Concurso Abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar todos los/las servidores/ras judiciales que tengan interés, así como aspirantes externos/as, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y desarrolle el Reglamento, los cuales incluyen la superación de exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Cuando en la primera vacante no comparezca aspirante para el concurso por traslado y no existan personas en la categoría inmediatamente inferior, se aplicará la regla número dos.

Artículo 142. Categorías de la Carrera de la Defensa Pública. Las Categorías de los cargos de la defensa pública serán determinadas reglamentariamente.

Artículo 143. Selección de personal de apoyo de la Defensa Pública. Para ocupar las vacantes que se originen en los cargos de personal de apoyo de la Defensa Pública se seguirán las siguientes reglas:

Regla Número Uno: Procedimiento de Traslado o Ascenso. Cuando se presente la primera vacante en el ámbito nacional, se llenará mediante el procedimiento de traslado entre el personal de apoyo de la defensa pública de la misma categoría que interesados/as y, en su defecto, ascenderá el/la servidor/a de apoyo de la defensa pública que ocupe el primer lugar en la posición inmediatamente inferior según el registro central de información, siempre que reúna los requisitos exigidos por la Ley, para desempeñar el cargo superior. Se podrá hacer uso del derecho de traslado solo por una vez en cada categoría.

Regla Número Dos: Concurso Abierto. Cuando se presente la segunda vacante para la misma clase de puesto, esta se someterá a concurso abierto en el que podrán participar todos los/las servidores/ras judiciales interesados/as, así como aspirantes externos/as, siempre que reúnan los requisitos que fije la Ley y desarrolle el Reglamento, los cuales incluyen la superación de

exámenes, pruebas y cursos que permitan determinar si se poseen las competencias genéricas, específicas y técnicas para el desempeño del cargo.

Artículo 144. Categorías de los cargos de apoyo de la Carrera de la Defensa Pública. Reglamentariamente se establecerán las categorías de los cargos de apoyo de la Defensa Pública.

Título II

Evaluación del Desempeño

Artículo 145. Sistema de evaluación del desempeño. Créase el Sistema de Evaluación del Desempeño, aplicable a quienes presten servicios en el Órgano Judicial, incluso como suplentes, cuyo objetivo es la verificación periódica del cumplimiento de los criterios de desempeño previamente definidos para obtener:

1. Calidad y efectividad en la respuesta a la demanda de servicios.
2. Comportamientos alineados con la misión institucional.
3. Competencias necesarias para el logro de tales objetivos.

Los resultados del desempeño profesional, serán considerados para la política de sucesión en los cargos o ascensos, formación, identificación de talentos, incentivos, régimen disciplinario y para conservar en la Institución a los/las servidores/ras judiciales mejor calificados/as.

Artículo 146. Metodología aplicable para la evaluación del desempeño. El proceso de Evaluación del Desempeño se realizará, bajo la orientación y apoyo técnico de la Dirección de Gestión del Desempeño, tomando como base los principios de transparencia y publicidad, mediante la obtención de datos objetivos de la gestión individual y su impacto en el logro de las metas institucionales, previamente definidas y adecuadas a cada dependencia.

Las evaluaciones del desempeño se realizarán anualmente. Las metas individuales se acordarán entre el/la revisor/a y el/la evaluado/a, por lo menos, un mes antes del inicio del período a evaluar y se programarán verificaciones bimestrales que permitan corregir desviaciones e implementar acciones de orientación y apoyo oportunas para el logro de los objetivos anuales definidos en las metas, que deben cumplirse antes de que se realice la evaluación final que tendrá lugar al completar el período.

Las metas individuales se orientarán al mejoramiento de la situación de la persona evaluada en atención a los factores fundamentales de evaluación.

El cumplimiento de las actividades o acciones programadas para el logro de las metas individuales estará a cargo de la persona evaluada y serán examinadas por el/la revisor/a de acuerdo con los resultados obtenidos.

Artículo 147. Objetivos de la Evaluación del Desempeño. La Evaluación del Desempeño será determinante para:

1. La elaboración del Escalafón Judicial y el registro de información personal.
2. La adopción de acciones para combatir factores que generan deficiencia en el desempeño.
3. La determinación de aspectos relevantes para la elaboración de los planes de estudios personalizados de la Escuela Judicial.
4. La comunicación a la persona evaluada de las áreas de formación en que debe participar para mejorar su desempeño.
5. El impedimento temporal para ascender, participar en promociones y beneficios, como consecuencia directa e inmediata del proceso de evaluación del desempeño.
6. Las sanciones disciplinarias de suspensión sancionatoria o definitiva y destitución.

Artículo 148. Factores fundamentales de la Evaluación del Desempeño, ponderación, definición y cálculo. El Sistema de Evaluación del Desempeño se orientará a las actividades de la persona evaluada y no a sus decisiones. Se valorarán fundamentalmente los factores siguientes:

1. Productividad de la persona evaluada, ponderada en un 45%: se define como las resoluciones o actuaciones vitales o críticas y se mide a través de la cantidad de actuaciones emitidas entre iguales.
2. Competencias, ponderadas en un 25%: definidas en los perfiles de cada puesto y se mide a través de la aplicación de formularios por parte de los técnicos del Centro de Valoración de la Escuela Judicial. Para los casos en los que proceda, se consignarán las evidencias de ejecutorias o formación universitaria o interna en las áreas de la especialidad. El puntaje de las ejecutorias y la formación se determinará de acuerdo a la extensión en páginas de los libros, artículos y ponencias presentados por escrito y número de créditos respectivamente.
3. Buenas Prácticas Judiciales o Administrativas, ponderadas en un 10%: definidas como las actividades contempladas en el Manual de Buenas Prácticas Judiciales o Administrativas aprobado y revisado cada dos años por el Consejo de la Carrera correspondiente y se mide a través de formularios aplicados por la Dirección de Auditoría Judicial y la Dirección de Auditoría Interna.
4. Cumplimiento de normas de ética y disciplina, ponderado en un 10%: definido como la ausencia de reporte de casos, que es medida de acuerdo a una o más sanciones impuestas por falta gravísima 0%, por falta grave 3%, por falta leve 5% y por ausencia de faltas 10%
5. Clima Laboral, ponderado en un 5%: que se mide a través de la aplicación de encuestas al equipo de trabajo.
6. Calidad del servicio al/a la usuario/a, ponderado en un 5%: Se define como la percepción exteriorizada y se mide a través de los resultados de encuestas aplicadas.

Artículo 149. Clases de evaluación del desempeño. Las evaluaciones del desempeño se requieren para determinar si se ha superado el período de prueba en el puesto y se ingresa a la carrera; para verificar el avance en el cumplimiento de las metas de desempeño fijadas y para calificar el desempeño al final del período a evaluar.

Artículo 150. Reglamento y consecuencias de ausencia de componentes para la evaluación de desempeño. El Reglamento que regule los períodos y formularios del procedimiento de Evaluación del Desempeño, será revisado anualmente y aprobado para el año siguiente por el Consejo de Administración correspondiente y posteriormente será publicado en la Gaceta Oficial con tres meses de anticipación al inicio del período evaluado. Los parámetros de la Evaluación del Desempeño deberán ser regulados en la Ley.

En los casos en que la Escuela Judicial no dicte los cursos académicos dentro del período de evaluación del desempeño para los cargos del Órgano Judicial, la ponderación correspondiente a las competencias, será la que resulte de la aplicación del formulario de evaluación de competencias por el Centro de Valoración de la Escuela Judicial.

Artículo 151. Administración del procedimiento de evaluación de desempeño. La administración del Procedimiento de Evaluación del Desempeño corresponde al Consejo de Administración de la Carrera respectiva, apoyado en la Secretaría General de Recursos Humanos y la Dirección de Gestión del Desempeño, para lo cual aprobará los instructivos y guías de este procedimiento, y se desarrollará de acuerdo a las siguientes pautas:

1. Las Direcciones de Estadística Judicial, Auditoría Judicial y Auditoría Interna, suministrarán toda la información necesaria recabada en las auditorías y demás medios de conocimiento del estado de los despachos judiciales o administrativos.
2. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial coordinará con los/las superiores jerárquicos/as de la jurisdicción correspondiente la designación de evaluadores/as o revisores/as de los/las Magistrados/as y Jueces.
3. La Evaluación del Desempeño de los Secretarios Judiciales y del personal de apoyo judicial se llevará a cabo por el/la superior jerárquico/a.
4. La Evaluación del Desempeño de Secretarios/as, Subsecretarios/as, Directores/as y Jefes/as Administrativos/as estará a cargo de la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.
5. La Evaluación del Desempeño del personal administrativo judicial se llevará a cabo por su superior jerárquico/a.
6. El Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública coordinará la Evaluación del Desempeño de Defensores/as Públicos/as y su personal de apoyo.

Artículo 152. Calificación. La evaluación se calificará de acuerdo a la siguiente escala:

1. De 85 hasta 100%: Excelente

2. De 70 hasta 84%: Buena
3. De 60 hasta 69%: Insuficiente, y
4. De 0 a 59%: Deficiente

Artículo 153. Recursos. Los resultados finales del procedimiento de evaluación del desempeño son susceptibles del recurso de reconsideración ante el/la evaluador/a, dentro del término de 10 días hábiles, que será resuelto en el término de treinta días.

Título III

Jurisdicción de Integridad y Transparencia

Capítulo I

Jurisdicción y Competencia

Artículo 154. Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia. Se instituye la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia en el Órgano Judicial que se ejercerá de manera permanente en todo el territorio nacional a través de un Tribunal, a cuyo cargo estará el juzgamiento y aplicación de las sanciones que correspondan a las faltas cometidas por los/las servidores/ras judiciales de Carrera, permanentes, temporales u ocasionales, nombrados/as dentro del Órgano Judicial, ya sea como principales, suplentes, interinos/as, itinerantes o encargados/as de los puestos que ocupan, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

Artículo 155. Excluidos/as de la jurisdicción. Quedan excluidos de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, así como sus suplentes en los casos de denuncias por faltas a las normas de integridad y transparencia de la función judicial que se acusen haber sido cometidas en el ejercicio temporal del cargo de Magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia.

Capítulo II

Tribunal Especial de Integridad y Transparencia

Artículo 156. Tribunal Especial de Integridad y Transparencia. Se crea el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia con jurisdicción y competencia en todo el territorio nacional, para conocer de las causas especiales señaladas en la presente Ley, cuya sede estará en la ciudad de Panamá.

Artículo 157. Integración del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia. El Tribunal Especial de Integridad y Transparencia estará integrado por tres Magistrados/as nombrados/as por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, para un período de siete años, así:

1. Uno/una de una lista de cinco candidatos/as presentada por el Colegio Nacional de Abogados.
2. Uno/una de una lista de cinco candidatos/as presentada por agrupaciones de la sociedad civil organizada, entre cuyos objetivos figure el fortalecimiento de la administración de justicia.
3. Uno/una de una lista de cinco candidatos/as que elijan por votación y presenten los/las Magistrados/as y Jueces/zas del Órgano Judicial.

Oportunamente, el/la Presidente/a de la Corte Suprema de Justicia, convocará públicamente a través de la página electrónica del Órgano Judicial a estos organismos a efectos de que elijan los nombres de sus cinco candidatos/as, adjuntándoles para ello el listado de los/las servidores/ras judiciales que cumplan los requisitos para ocupar los cargos.

Los/las Magistrados/as del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia tomarán posesión en acto público ante el/la Presidente/a de la Corte Suprema de Justicia.

Para cada Magistrado/a Principal se nombrarán dos suplentes de las mismas listas y para el mismo período.

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia podrá encomendar, de forma temporal o permanente, a cada uno/a de los/las Magistrados/as del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, que atiendan adicionalmente asuntos de singular interés para la administración de justicia siempre que no colisionen con las funciones propias de sus cargos.

Artículo 158. Requisitos. Para ser Magistrado/a del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, titular o suplente, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido treinta y cinco (35) años de edad.
3. Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos.
4. No haber sido condenado/a por la comisión de delito doloso.
5. No haber sido sancionado/a por proceso disciplinario o por faltas a la ética.
6. Ser graduado/a en Derecho y tener diploma debidamente inscrito en el Ministerio de Educación o en la oficina que la ley señale para este efecto.
7. Pertenecer a la Carrera Judicial, y
8. Contar con más de diez (10) años de ejercicio en la judicatura o la magistratura.

Artículo 159. Derechos y prerrogativas. Los/las Magistrados/as del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia gozarán de los mismos derechos y prerrogativas reconocidos a los/las Magistrados/as de Tribunales Superiores del Órgano Judicial y sus ingresos serán calculados en un 20% adicional al que corresponda a tales servidores/ras judiciales.

Artículo 160. Escogencia la Directiva del Tribunal. Cada dos años el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia elegirá, por mayoría de votos y en sala de acuerdos, su presidente/a, vicepresidente/a y vocal, quienes ejercerán las mismas funciones que

correspondan a dichos cargos en los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, a excepción de lo que se establezca en esta Ley.

Artículo 161. Procedimiento. En la sustanciación y decisión de las causas de que conoce el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia se procederá de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La denuncia se interpondrá ante la Secretaría de la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, por escrito u oralmente y se ratificará o formulará bajo los rigores del juramento.
2. El/la Magistrado/a Investigador/a decidirá sobre la admisibilidad o archivo de la denuncia.
3. El/la Magistrado/a Investigador/a dispondrá el inicio de la investigación y notificará de ello al/a la denunciado/a y posteriormente realizará las diligencias para acreditar la existencia o no de la falta y la vinculación del servidor/a judicial que se denuncia, así como las circunstancias que permitan determinar la forma en que acontecieron los hechos.
4. Concluido el término legal de la investigación, el/la Magistrado/a Investigador/a remitirá lo actuado al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia con solicitud de archivo o audiencia.
5. La sustanciación del proceso de juzgamiento de faltas estará a cargo del/de la Magistrado/a a quien se adjudique, quien en calidad de Sustanciador/a practicará todas las diligencias y dictará bajo su responsabilidad, todos los autos y providencias a que haya lugar.
6. La audiencia tendrá lugar ante el Pleno del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y será presidida por el/la Sustanciador/a.
7. Las sentencias y los autos que le pongan fin al proceso o imposibiliten su continuación serán firmados por el Pleno de los integrantes del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, de conformidad con la decisión que adopte la mayoría.
8. Las notificaciones que deban realizarse se harán mediante la fijación del edicto correspondiente en la Secretaría del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, por el término de cinco días hábiles, fijado a partir del día siguiente de aquel en que se dicta la respectiva resolución, salvo los casos en que se exprese que la notificación se realice personalmente.

Artículo 162. Secretaría del Tribunal. Se crea una Secretaría adscrita al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, a cargo de un/una Secretario/a nombrado/a por el Pleno de este de conformidad con las normas de la Carrera Judicial, que tendrá los mismos derechos y emolumentos reconocidos a Secretarios/as de Sala de la Corte Suprema de Justicia, siéndole aplicable lo establecido en esta Ley en cuanto a destitución, suspensión cautelar o sancionatoria e incompatibilidades del cargo.

El/la Secretario/a del Tribunal deberá remitir al Registro Judicial para su publicación todos los fallos emitidos por el Tribunal tan pronto como se encuentren ejecutoriados.

Artículo 163. Requisitos para ser Secretario/a del Tribunal. Para ocupar el cargo de Secretario/a se requieren los mismos requisitos que para ser Magistrado de Integridad y Transparencia.

Artículo 164. Personal subalterno del Tribunal. Los/las Magistrados/as en pleno designarán al personal subalterno que sea necesario para el adecuado funcionamiento del Tribunal, de conformidad con las normas de la Carrera Judicial.

Artículo 165. Registro de causas. El Secretario ordenará un registro separado de las causas que se ventilen ante el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, de forma tal que se sigan numeraciones independientes para las denuncias en contra de Magistrados/as y Jueces/zas y de los demás servidores/ras judiciales.

El reparto de las denuncias que se presenten, se llevará a cabo de forma aleatoria, de conformidad con las reglas que adopte el Tribunal.

Artículo 166. Informe. Los/las Magistrados/as de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia, rendirán al Pleno de la Corte Suprema de Justicia un informe cada tres meses con la información acerca de las denuncias presentadas, los casos que hayan sido sancionados y absueltos, las clases de sanciones impuestas y cualquier otro hecho relevante.

El/la Presidente/a de la Corte Suprema de Justicia podrá solicitar también informes extraordinarios sobre casos específicos o actuaciones de que conozca el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Artículo 167. Análisis y comunicación de las causas de las denuncias. Adicional a la competencia judicial señalada en la presente Ley, el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia podrá identificar paulatinamente las causas de las denuncias y comunicar las mismas a los Consejos de Administración respectivos, para procurar medidas tendientes a la erradicación de malas prácticas en el servicio de justicia.

Capítulo III

Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia

Artículo 168. Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia. Créase la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, a cargo de un/a Magistrado/a Investigador/a quien de manera independiente y coadyuvante del Tribunal Especial, llevará a cabo la investigación de las denuncias que se presenten en contra de los/las servidores/ras judiciales descritos en la presente Ley, quien podrá iniciar de oficio la investigación.

El/la Magistrado/a Investigador/a ejercerá sus funciones en todo el territorio de la República y tendrá sus oficinas en la ciudad de Panamá cercanas a la sede del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Se crea una Secretaría adscrita a la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia, a cargo de un/una Secretario/a nombrado/a por el/la Magistrado/a Investigador/a, que tendrá los mismos requisitos, prohibiciones, derechos, emolumentos y prerrogativas previstos en esta Ley, para el/la Secretario/a del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Artículo 169. Nombramiento del/de la Magistrado/a Investigador/a. La selección y el nombramiento del/de la Magistrado/a Investigador/a estará a cargo del Pleno de la Corte Suprema de Justicia para un período de siete años.

El/la Magistrado/a Investigador/a deberá cumplir los mismos requisitos que se establecen para ser Magistrado/a del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y tendrá los mismos derechos, emolumentos y prerrogativas que estos/as. El/la Magistrado/a Investigador/a contará igualmente con dos suplentes que lo/la reemplazarán en su orden, en los casos de vacante temporal o absoluta, los/las cuales serán nombrados/as de la misma forma que el/la titular.

Artículo 170. Personal subalterno y unidades de apoyo. El/la Magistrado/a Investigador/a nombrará el personal subalterno y de apoyo que se requiera, de conformidad con las normas de Carrera Judicial, para el óptimo desempeño de las funciones de la entidad.

Todas las unidades, direcciones, departamentos y dependencias administrativas del Órgano Judicial coadyuvarán en las tareas de investigación que lleve a cabo la Unidad Especial Investigación de Integridad y Transparencia, resolviendo con prontitud y confidencialidad las solicitudes que con fines investigativos esta les requiera.

Esta norma se hace extensiva también a los/las Magistrados/as y Jueces/zas de las distintas jurisdicciones del país, de quienes el/la Magistrado/a Investigador/a podrá requerir la información o informes que considere necesarios para los fines exclusivos de la investigación que se realiza.

Capítulo IV

Defensoría Especial de Integridad y Transparencia

Artículo 171. Defensoría Especial de Integridad y Transparencia. Créase la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia que de manera independiente ejercerá la representación legal de los/las servidores/ras judiciales en las denuncias que en su contra se promuevan de conformidad con lo dispuesto en el presente Título.

La Defensoría Especial de Integridad y Transparencia también tendrá a su cargo la defensa de los/las servidores/ras judiciales frente a otras acciones siempre que se relacionen con el ejercicio de sus funciones.

Los/las Defensores/ras de Integridad y Transparencia serán nombrados por la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia por un período de siete años de una terna presentada por las asociaciones de servidores/ras judiciales y de defensores/as públicos/as debidamente constituidas mediante votación de sus miembros y gozarán de los derechos y emolumentos reconocidos a los/las Magistrados/as del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Artículo 172. Requisitos para ser Defensor de Integridad y Transparencia. Los Defensores de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. Haber cumplido treinta y cinco (35) años de edad.
3. Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos.
4. No haber sido sancionado/a por delito doloso, proceso disciplinario o por faltas a la ética judicial ni forense.
5. Ser graduado/a en Derecho y tener diploma debidamente inscrito en el Ministerio de Educación o en la oficina que la ley señale para este efecto.
6. Pertenecer a la Carrera de la Defensa Pública, y
7. Contar con más de diez (10) años de ejercicio en la defensa.

La Defensoría Especial de Integridad y Transparencia contará con el personal de apoyo requerido.

Capítulo V

Artículo 173. Competencia para conocer los procesos disciplinarios contra los/las Magistrados/as y Defensores/as de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia. Corresponde al Pleno de la Corte Suprema de Justicia la competencia para conocer y decidir las causas disciplinarias contra los/las Magistrados/as y Defensores/as de la Jurisdicción de Integridad y Transparencia. En esta materia las decisiones serán adoptadas por las dos terceras partes de los integrantes del Pleno, para lo cual inicialmente se repartirá aleatoriamente la causa a un/una Magistrado/a que hará las funciones de investigador/a, constituyéndose los/las restantes en el Tribunal de la Causa. El/la investigado/a podrá solicitar Defensor/a de Integridad y Transparencia o contratar defensa particular.

Capítulo VI

Denuncia e Investigación

Artículo 174. Denuncias. Las denuncias en contra de los/las servidores/ras judiciales, se presentarán por escrito u oralmente ante la Secretaría de la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia y las mismas deberán estar debidamente formuladas indicando

con claridad el nombre y cédula de quien denuncia, su domicilio, así como el nombre de la persona denunciada, el cargo que ejerce y, al menos, una explicación de los motivos en que se fundamenta. También podrán acompañarse las pruebas que sustentan la denuncia, salvo que no se tuviesen, en cuyo caso así se expresará en el escrito respectivo.

Artículo 175. Denunciantes. Las denuncias podrán ser formuladas por las siguientes personas:

1. Servidores/ras judiciales.
2. Particulares, partes o abogados/as que se sientan afectados/as en sus intereses o en los de las personas que representan debido a las actuaciones de la persona denunciada, que atenten contra la integridad y transparencia de la institución, y
3. Los Consejos de Administración de las Carreras del Órgano Judicial, con motivo de la información que les fuera suministrada.

Artículo 176. Colaboración del/de la denunciante. En ningún caso quien denuncia goza de legitimidad como parte en el proceso. Sin embargo, se le podrá llamar por parte de la Unidad de Investigación cuando esta requiera su ampliación o aclaración y podrá colaborarle en caso de contar con información o pruebas de los hechos.

Artículo 177. Efectos de la denuncia. La denuncia, oral o escrita, se entenderá en todo caso, hecha bajo los rigores de la declaración jurada de conformidad con lo dispuesto en el Código Penal.

Capítulo VII

Fase de Investigación

Artículo 178. Inicio de la investigación. El/la Magistrado/a Investigador/a dictará una resolución en la que se informe los motivos de inicio de la investigación, la cual será notificada personalmente al/a la denunciado/a, en el respectivo despacho dentro del cual labora y en horario regular de funciones. Durante el tiempo de incapacidad, licencia por maternidad o disfrute de vacaciones, no se podrá, bajo pena de nulidad, iniciar el proceso de investigación o de juzgamiento de faltas, ni comunicar ninguna de las sanciones previstas en esta Ley. Para tales efectos, durante este período quedan suspendidos los términos de prescripción.

A partir de la notificación y mientras dure la investigación, quien hubiere sido denunciado/a y quienes que por razón de la misma investigación resultaren implicados/as, quedarán obligados/as para con la Unidad Especial de Investigación a prestar toda la colaboración que sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos objeto de la investigación.

Artículo 179. Traslado. Admitida la denuncia se dará traslado a la persona denunciada por el término de ocho días hábiles, para que conteste y acompañe las pruebas que considere necesarias para su defensa, quien podrá hacerse representar por medio de apoderado judicial particular o de la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia. Posteriormente la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia realizará la investigación pertinente a fin de determinar la comisión o no de la falta. La investigación se extenderá también a quienes pudiesen resultar implicados/as directa o indirectamente en el hecho que se investiga.

Artículo 180. Término de la investigación. El/la Magistrado/a Investigador/a tendrá un término de cuarenta días hábiles para llevar a cabo la investigación. Vencido este plazo deberá remitir lo actuado al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

Artículo 181. Deber de proporcionar información. Los/las servidores/ras públicos/as y las personas naturales y jurídicas tienen el deber de proporcionar copias, documentos, informes, auditorías, datos y demás informaciones que solicite la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia en la realización de una investigación.

El/la Magistrado/a Sustanciador/a, a solicitud del/de la Magistrado/a Investigador/a, podrá imponer a las personas que incumplan injustificadamente este deber, las sanciones que establezca el Código Judicial en materia de desacato. Contra esta decisión cabe el recurso de apelación ante la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, el cual se interpondrá en el acto de la notificación y puede ser sustentado en el mismo acto o dentro del término de los dos días siguientes a aquel en el que tenga lugar la notificación. La apelación se concederá en el efecto devolutivo.

El desacato será tramitado en cuaderno aparte y no suspenderá el trámite del proceso.

Artículo 182. Actuación del/de la Investigador/a. Concluida la investigación, el/la Magistrado/a Investigador/a remitirá lo actuado al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, con solicitud de archivo o audiencia.

En caso de que el/la Magistrado/a Investigador/a considere que no existe mérito para el juzgamiento podrá solicitar al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, desestimar la denuncia. En este caso el Tribunal ordenará su archivo.

Si el/la Magistrado/a Investigador/a concluye que hay méritos para enjuiciar al denunciado, solicitará audiencia.

Artículo 183. Principio de reserva. El contenido de las investigaciones tienen carácter reservado y solamente tendrán acceso a estas los/las servidores/ras judiciales denunciados y sus apoderados judiciales si los tuvieren. El/la Magistrado/a Investigador/a tendrá el deber de informar al/a la investigado/a sobre las pruebas recabadas. De la misma forma que deberá hacerlo el/la servidor/a judicial investigado/a.

Capítulo VIII

Juzgamiento ante el Tribunal Especial

Artículo 184. Oralidad. Los procesos de integridad y transparencia se sustanciarán mediante el trámite oral de conformidad con los principios de contradicción, publicidad, inmediación y economía procesal.

Artículo 185. Reglas de Juzgamiento. El procedimiento ante el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, que en ningún caso podrá demorar más de un mes, se sujetará a las siguientes reglas:

1. El/la Sustanciador/a procederá a fijar fecha y hora para que las partes comparezcan a la audiencia que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación. La resolución respectiva se notificará por edicto y copia del mismo se remitirá a la oficina o despacho donde preste servicios la persona investigada, de lo cual se dejará constancia escrita.
2. La audiencia se llevará a cabo ante el Pleno del Tribunal y la presidirá el/la Magistrado/a Sustanciador/a.
3. El/la Investigador/a y el/la servidor/a judicial investigado/a podrán hasta tres días antes de la audiencia, solicitar que se cite a los testigos/as con clara indicación de la dirección donde son localizables.
4. Iniciado el acto, el Tribunal solicitará al/a la Investigador/a que formule la acusación y presente sus pruebas.
5. Una vez hecho esto el/la servidor/a judicial acusado/a podrá admitir los hechos u oponerse a la acusación, objetar las pruebas presentadas por el/la Investigador/a y proponer sus pruebas, las cuales el/la Investigador/a podrá igualmente objetar.
6. El Tribunal procederá a admitir las pruebas pertinentes, rechazando en el acto las que no se refieran a los hechos discutidos, las notoriamente dilatorias, inconducentes o prohibidas por la Ley, para luego evacuar las que fueren pertinentes.
7. Evacuadas las pruebas, las partes procederán a formular sus alegaciones.
8. Terminados los alegatos, el Tribunal pasará de inmediato y sin interrupción a deliberar en sesión permanente sobre la responsabilidad del servidor/a judicial enjuiciado.
9. Concluida la deliberación, el Presidente del Tribunal, leerá en voz alta ante los asistentes, la decisión, previa expresión clara y precisa de las razones de hecho y de derecho por las que esta se adopta.
10. Si se eximiere de responsabilidad al/a la servidor/a judicial, el Tribunal declarará de inmediato terminado el asunto y se ordenará su reintegro al cargo y el pago del sueldo dejado de percibir en caso de que haya sido suspendido/a cautelar o provisionalmente.
11. Si se impusiere sanción de destitución o suspensión, el Tribunal inmediatamente dará cuenta a quien corresponda para los fines legales consiguientes.

12. Las decisiones que se adopten en el curso de la audiencia, se consideran notificadas el día en que esta se celebre, aunque no haya concurrido una de las partes.
13. De la audiencia se levantará un acta, debidamente numerada, en la que solamente se harán constar los aspectos esenciales, los planteamientos de las partes y las decisiones de la autoridad competente, evitando la trascripción total de lo ocurrido.
14. En caso de que los cargos de la denuncia resulten evidentemente temerarios a juicio del Tribunal, se remitirá copia de lo actuado al Ministerio Público para la investigación correspondiente.

El/la investigador/a y el/la acusado/a podrán solicitar la posposición de la audiencia, por una sola vez y por justo motivo invocado antes de que se inicie la misma. El tribunal procederá a fijar la nueva fecha para que ésta se realice, dentro de un término que no supere los cinco (5) días siguientes a la petición.

Artículo 186. Impedimentos y recusaciones. Los/las Magistrados/as y defensores/as de la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia se manifestarán impedidos y serán recusables cuando sean parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad de alguna de las partes o de sus apoderados/as o hayan participado en los hechos que motivan la investigación. Los impedimentos y recusaciones serán resueltos en única instancia por el Tribunal en Pleno.

Capítulo IX
Recursos

Artículo 187. Recursos. Sólo serán apelables las resoluciones que decreten medidas cautelares y las que decidan el proceso. En el primer caso, las apelaciones se promoverán ante el resto de los integrantes del Pleno del Tribunal de Integridad y Transparencia y en el segundo caso ante, la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 188. Apelación de la Decisión. La apelación de la decisión deberá interponerse oralmente al final de la audiencia o mediante escrito dentro de los tres días siguientes, la cual deberá sustentarse dentro del término de cinco días siguientes que corren automáticamente al culminar el plazo de la interposición. Este recurso se concederá en el efecto suspensivo.

Si no se sustenta el recurso dentro del término previsto, el mismo se declarará desierto por el propio Tribunal de Integridad y Transparencia. Contra esta decisión no cabe ningún recurso.

Surtida la notificación de la resolución que concede el recurso, se enviará de inmediato el expediente a la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia para que se resuelva en un término no mayor de treinta días.

Artículo 189. Sustanciación de la apelación. Recibido el expediente en la segunda instancia,

el/la Magistrado/a Sustanciador/a fijará la fecha de audiencia dentro de los cinco días siguientes al recibo del expediente. La audiencia será estrictamente para alegar y se fallará en el acto.

Capítulo X

Faltas

Artículo 190. Clasificación y prescripción de faltas. Las faltas según su gravedad son leves, graves y gravísimas.

La acción para denunciar o investigar faltas gravísimas prescribirá en dos años, graves en un año y leves en seis meses. El plazo de prescripción comienza desde el momento en que se produjeren los hechos constitutivos de la infracción o desde que se tuvo conocimiento en caso de faltas gravísimas y se interrumpirá desde la presentación de la denuncia ante el Tribunal de Integridad y Transparencia.

Artículo 191. Ámbito de responsabilidad disciplinaria. Todos los/las servidores/ras judiciales, con independencia de la situación laboral en que se encuentren, están sujetos a responsabilidad disciplinaria, en los casos y con las garantías establecidas en la Constitución y la Ley.

Artículo 192. Faltas leves. Incurren en falta leve los/las servidores/ras judiciales cuando:

1. Se ausenten del lugar de trabajo sin causa justificada, por dos días en el curso de un mes.
2. Incumplan injustificadamente los plazos establecidos en la Ley para realizar sus labores.
3. Incumplan la obligación de remitir el informe periódico de gestión o estadístico de la relación de expedientes en el Tribunal o Despacho.
4. Sean desconsiderados/as en su trato a sus iguales, superiores, inferiores, servidores/ras que ante ellos/as actúen o ciudadanos/as en general, por razón del servicio que prestan.
5. Incumplan el deber de prestar declaración jurada de su patrimonio.

Artículo 193. Faltas graves. Incurren en falta grave los/las servidores/ras judiciales cuando:

1. Se ausenten del lugar de trabajo, sin causa justificada, por más de tres días, en el curso de un mes.
2. Incumplan injustificadamente las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.
3. Incumplan injustificadamente con los actos procesales o administrativos que deben llevarse a cabo con audiencia pública.
4. Retrasen injustificadamente la tramitación de los asuntos que conozcan, siempre que se compruebe esta falta.
5. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, según resulte de la tramitación

correspondiente, con arreglo a las normas legales y reglamentarias que regulan la evaluación del desempeño.

6. Obstaculicen el ejercicio de las funciones auditoras o evaluadoras del desempeño.
7. Se abstengan injustificadamente de diligenciar y decidir las situaciones procesales o administrativas planteadas en los expedientes o labores que son de su conocimiento.
8. El personal de apoyo judicial o administrativo, desobedezca las órdenes o instrucciones verbales o escritas de su superior, emitidas en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de su trabajo, salvo que sean manifiestamente inconstitucionales o ilegales.
9. Retarden, omitan o rehúsen injustificadamente actos propios de su cargo o instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que éstas no violen la Constitución o la Ley.
10. Dirijan a servidores/ras públicos o a corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos.
11. Se excedan o abusen de su autoridad con ciudadanos/as, instituciones, subordinados/as y el resto del personal de servicio en el Órgano Judicial, abogados/as o Agentes del Ministerio Público.
12. Revelen, fuera de los casos legalmente establecidos, hechos o actos de los que conocen con ocasión o en el ejercicio de su función.
13. Actúen con negligencia en la custodia de documentos bajo su responsabilidad que dé lugar a su difusión o conocimiento indebido.
14. Utilicen indebidamente, en provecho propio o para fines de especulación, documentación, informes, materiales y/o equipos de trabajo.
15. Ocasionen intencionalmente daños o pérdidas de bienes, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder en razón de sus funciones.
16. Concedan entrevistas privadas, a puerta cerrada y escuchen argumentos o comunicaciones destinadas a influir en una actuación judicial.
17. Escojan a los curadores/as, síndicos/as, depositarios/as, peritos/as y otras personas que deban intervenir como auxiliares de la administración de justicia, mediando nepotismo o favoritismo.
18. Nombren servidores/ras judiciales en los cargos de partidores/as, depositarios/as de bienes u otros, que sean materia de procedimiento judicial o administrativo, salvo las excepciones de Ley.
19. Desempeñen los cargos de partidores/as, depositarios/as de bienes que sean materia de procedimiento judicial o administrativo o cualquier otro, cuando dicho nombramiento le corresponda a los despachos judiciales, de instrucción o a las partes en el proceso. salvo las excepciones de Ley.
20. Utilicen el tiempo y recursos del Estado en beneficio propio.
21. Introduzcan o porten armas de cualquier naturaleza durante las horas de trabajo, sin estar debidamente autorizados por ley para ello.

22. Falten de palabra, por escrito o de obra, el respeto a sus superiores, inferiores o iguales o censuren injustificadamente su conducta oficial.

En el caso de la determinación de la mora en el cumplimiento de los deberes se tomará en consideración la actividad desplegada por el servidor/a judicial al que se le ha abierto el expediente disciplinario, en el despacho donde se desempeña y las condiciones generales del Tribunal.

Artículo 194. Faltas gravísimas. Incurren en falta gravísima los/las servidores/ras judiciales cuando:

1. Infrinjan las incompatibilidades establecidas en esta Ley.
2. Se afilien o tomen parte en reuniones, manifestaciones o en cualquier acto de carácter político que no sea el de depositar su voto en los comicios electorales o cualesquiera consultas o plebiscitos populares de carácter oficial.
3. Marquen la tarjeta de tiempo de otra persona al iniciar o terminar la jornada de trabajo.
4. Dirijan órdenes o presiones de cualquier tipo, en asuntos cuya resolución corresponda a los Tribunales competentes.
5. Falten al despacho sin causa justificada más de dos lunes en el curso de un mes o más de seis en el curso de un año; teniéndose como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional.
6. Den a las partes o terceras personas, opiniones, consejos, indicaciones o información confidencial, en relación con asuntos pendientes en sus despachos.
7. Porten o usen injustificadamente sustancias ilícitas que produzcan dependencia física o psíquica, o asistan en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes a sus labores.
8. Sugieran a Jueces/zas y Tribunales la decisión de negocios pendientes.
9. Nombren o contribuyan al nombramiento para un cargo judicial, a una persona que esté comprendida en las prohibiciones que establece la Constitución Política o la Ley.
10. Incurran en negligencia o morosidad en el cumplimiento de sus deberes oficiales o incumplan los niveles satisfactorios de desempeño, habiendo sido sancionados en el año anterior por esta misma falta.
11. Cometan o participen en la comisión de cualquier delito doloso, siempre que haya sido declarada su culpabilidad por sentencia firme.
12. Soliciten o reciban dinero o cualquier forma de pago o recompensa por servicios propios de su cargo, salvo las excepciones de Ley.
13. Revelen hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o con ocasión de ésta, que causen algún perjuicio a la tramitación de un proceso o a cualquier persona.
14. Omitan la motivación de las sentencias y autos, siempre que dicha falta haya sido apreciada en resolución judicial firme y así lo denuncie la parte afectada con el procedimiento.

15. No se presenten a ocupar el cargo una vez transcurrido el término de la licencia que le haya sido concedida o de la prórroga, sin causa justificada.
16. Utilicen la condición de servidor/a judicial para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.

Capítulo XI
Suspensión

Artículo 195. Suspensión cautelar o provisional de servidores/ras judiciales. Los/las servidores/ras judiciales serán suspendidos cautelar o provisionalmente en el ejercicio de sus funciones cuando:

1. Hubieren sido llamados/as a juicio por cualquier delito y el auto respectivo se encuentre ejecutoriado.
2. Se instruya proceso criminal en su contra por delito cometido en el ejercicio de sus funciones y la gravedad de los cargos lo justifique.
3. Se instruya proceso disciplinario por causa gravísima y a juicio del Tribunal que la conoce se justifique la medida cautelar de suspensión.

En los dos primeros casos el tribunal competente de la jurisdicción penal determinará la adopción de la medida y en el tercero será adoptada por el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley.

La suspensión cautelar o provisional del cargo por causa disciplinaria se notificará personalmente al/a la servidor/a judicial sobre quien recaiga.

Artículo 196. Término máximo de suspensión. La suspensión en el primer y segundo caso, durará el tiempo de la causa hasta cuando recaiga en ella sentencia o sobreseimiento y en el tercero, mientras dure la investigación disciplinaria, que no podrá superar los tres meses. Al vencerse el término anterior, sin que el proceso haya terminado, la persona afectada regresará al cargo y devengará el sueldo que corresponda.

En todo caso en que se proceda a la suspensión cautelar o provisional no se efectuará el pago de sueldos, que se le entregarán acumulados si la causa termina con sentencia absolutoria o el archivo del expediente disciplinario.

Se evitará en todo momento que se vea afectada la continuidad del funcionamiento de los despachos judiciales o administrativos.

Artículo 197. Suspensión cautelar o provisional por investigación ante el Tribunal de Integridad y Transparencia. El/la Magistrado/a Sustanciador/a podrá decretar la medida de suspensión cautelar o provisional del ejercicio del cargo cuando se instruya investigación o se adelante proceso en la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia, siempre que

existan los elementos suficientes de vinculación de la persona investigada con la realización del hecho y a juicio del Tribunal se justifique la adopción de esta medida cautelar.

La medida de suspensión cautelar o provisional del cargo también podrá ser solicitada por el/la Investigador/a durante el desarrollo de la fase investigativa.

La resolución que ordene la suspensión cautelar o provisional del cargo admitirá el recurso de apelación ante el resto del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, para lo cual se contará con un término de dos (2) días, que corren a partir de la notificación personal. El recurso de apelación puede ser sustentado al momento de la interposición. Vencido el término anterior, se concederá la apelación en el efecto devolutivo y se remitirá de inmediato para que se surta la alzada, en un término no mayor de diez (10) días.

Capítulo XII

Sanciones

Artículo 198. Aplicación de Sanciones. Las violaciones a las normas de integridad y transparencia en que incurran los/las servidores/ras judiciales permanentes, temporales u ocasionales, que se desempeñan dentro del Órgano Judicial, independientemente de la calidad en virtud de la cual ejerzan o hayan ejercido sus respectivas funciones, ya sea como principales, suplentes, interinos/as, itinerantes o encargados/as de los puestos que ocupan, serán sancionadas de acuerdo con las normas establecidas en este Capítulo.

Artículo 199. Clases de sanciones. Se impondrán las siguientes sanciones de conformidad con la gravedad de la falta:

1. Amonestación pública que consiste en un llamado de atención escrito que se hace al/a la sancionado/a, dejando constancia en su registro.
2. Multa que consiste en pago al Fisco de una cantidad determinada de dinero, que oscila entre el 10% y el 25% de la remuneración mensual que devengue la persona sancionada.
3. Suspensión sancionatoria o definitiva del ejercicio del cargo y privación de sueldo, tal como es definida en esta Ley, por un lapso de hasta tres meses, del que se descontará el tiempo de suspensión cautelar o provisional.
4. Destitución que consiste en la cancelación del título y pérdida del cargo, que excluye la posibilidad de reingresar a la carrera y a los cargos judiciales.

Las faltas leves solo serán sancionadas con amonestación pública o multa; las graves con multa o suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por dos meses; y las gravísimas con suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por tres meses, o destitución; siguiendo los principios de necesidad y proporcionalidad. En todo caso en que se declare mediante sentencia firme que se actuó con dolo, fraude o arbitrariedad, la persona enjuiciada será sancionada con destitución del cargo que ocupa.

Las sanciones impuestas deben reposar en el expediente personal respectivo.

Artículo 200. Comunicación de la aplicación de la multa y de la privación de sueldo. De las multas que se impongan se hará la respectiva comunicación a la oficina correspondiente para que la haga efectiva, descontándolas de los sueldos de las personas sancionadas en tres partidas, cuando no fueran pagadas dentro del término legal.

También se comunicará la sanción de destitución, o la privación del sueldo como consecuencia de la suspensión definitiva o sancionatoria del cargo.

La comunicación de que trata este artículo solo se hará efectiva cuando el fallo se encuentre ejecutoriado.

Artículo 201. Reiteración de faltas. Cuando se haya impuesto sanción a la persona enjuiciada en el lapso de hasta dos años por falta grave o gravísima y se haga acreedora a nueva sanción, perderá el cargo. Lo mismo ocurrirá cuando cometa dentro del lapso contemplado, tres faltas leves.

Artículo 202. Declaración patrimonial. Las personas que laboran en el Órgano Judicial están obligadas a presentar a su ingreso y en la primera semana del mes de enero de cada año de labores, una declaración jurada de bienes patrimoniales. Para el cumplimiento de estos fines, el Órgano Judicial editará los formularios correspondientes en los cuales se deberán especificar la clase y cantidad de los bienes que se poseen y el tiempo en que fueron adquiridos. Dichos formularios se completarán electrónicamente y se enviarán a la Dirección de Gestión Administrativa de Recursos Humanos o se llenará para que reposen en el expediente personal. Esta dirección prestará colaboración y orientación a quienes que así lo requieran.

Artículo 203. Procesos en trámite. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos por faltas éticas y disciplinarias que actualmente se ventilen en las dependencias del Órgano Judicial y sobre los cuales no haya recaído una decisión final, deberán ser decididos de acuerdo al trámite vigente al tiempo de la falta y en el lapso de tres meses.

Título IV
Ética Judicial

Capítulo I
Fines y Principios

Artículo 204. Fines. A fin de contribuir al fortalecimiento de la dignidad y prestigio del Órgano Judicial y asegurar la mayor estimación pública, a través de un correcto ejercicio de la función judicial; las personas que prestan servicios en el Órgano Judicial según la naturaleza de las funciones de que estén investidos, deben cumplir con los principios éticos establecidos en este Capítulo y desarrollados en el Código de Ética Judicial panameño.

Artículo 205. Principios Éticos. La función desempeñada en el Órgano Judicial se rige por los siguientes Principios Éticos:

1. Independencia de los/las Magistrados/as y Jueces/zas, como garantía del derecho de los/las ciudadanos/as a una decisión justa, para evitar arbitrariedades y salvaguardar los derechos fundamentales, cuya perturbación debe ser denunciada por los/las juzgadores/as.
2. Imparcialidad de los/las servidores/ras judiciales con igualdad y sin discriminación, manteniendo equivalente distancia con las partes y abogados/as, evitando comportamientos que reflejen favoritismo, predisposición o prejuicio.
3. Motivación de las decisiones, orientada al aseguramiento de la legitimidad, el adecuado sistema de impugnaciones procesales y el control del poder del que los/las Magistrados/as y Jueces/zas son titulares.
4. Conocimiento y capacitación permanente de los/las Magistrados/as y Jueces/zas como fundamento del derecho de la sociedad de obtener un servicio de calidad en la administración de justicia.
5. Justicia y Equidad, para que sin transgredir el derecho vigente, se resuelvan los casos mediante criterios coherentes con los valores o razones en que se fundamenta el ordenamiento jurídico.
6. Responsabilidad Institucional mediante el cumplimiento de las obligaciones específicas de carácter individual y el comportamiento de todo el sistema de justicia, para promover en la sociedad una actitud de confianza y respeto hacia la labor judicial.
7. Cortesía en las relaciones con los usuarios/as, abogados/as, testigos/as, justiciables, servidores/ras judiciales y todos/as los/las que se relacionen con la administración de justicia, adoptando una actitud tolerante y respetuosa respecto a las opiniones dirigidas a la gestión, decisiones y comportamientos.
8. Integridad de la conducta, cuya labor demanda exigencias superiores, debiendo observar un comportamiento, lenguaje y vestimenta mesurados y acordes con las reglas de urbanidad, cortesía y educación, predominantes en la sociedad en la que se presta la función.
9. Transparencia en las actuaciones de los/las Magistrados/as y Jueces/zas, pudiendo emitir declaraciones de forma directa o a través de la oficina correspondiente, sin adelantar criterios, debiendo conducirse con los medios de comunicación social de forma equitativa y prudente, de suerte que no resulten perjudicados los derechos e intereses legítimos de las partes y de sus abogados/as.
10. Secreto profesional, debiendo observarse absoluta reserva con relación a las causas en trámite, tanto en el ámbito profesional como en el estrictamente privado, para salvaguardar los derechos de las partes y sus allegados/as, frente al uso indebido de información obtenida por razón del cargo.
11. Prudencia, realizando su labor a través de un juicio luego de haber meditado y valorado los argumentos y contra argumentos, manteniendo una actitud abierta para reconocer

cuando debe rectificar criterios o puntos de vista asumidos, al analizar las distintas alternativas que ofrece el Derecho.

12. Diligencia, para evitar la injusticia que representa una decisión tardía.
13. Honestidad profesional, para impedir que se entienda que se aprovecha de los usuarios/as del Sistema de Justicia, del trabajo del personal a su cargo o de los medios que se le confían; o que se perciba que su situación patrimonial es ilegítima.

Capítulo II

Conflicto de Intereses

Artículo 206. Deber de abstención. El desempeño de la función judicial debe realizarse con apego a los principios, deberes y prohibiciones que de ella se derivan, con absoluta abstención del ejercicio de ningún cargo privado que la obstaculice o pueda obstaculizarla. Ningún Magistrado/a o Juez/a podrá aceptar regalos ni favores de litigantes ni abogados/as que estén ejerciendo ante su tribunal y, en general, de ninguna persona cuyos intereses pueden ser afectados con sus fallos.

Artículo 207. Solicitud de impedimento. Los/las Magistrados/as y Jueces/zas deben solicitar se les separe del conocimiento de los procesos respecto de los cuales se verifiquen las causales que se encuentran expresamente establecidas en la Ley.

Artículo 208. Reserva. Los/las Magistrados/as, Jueces/zas y el resto de los/las servidores/ras judiciales tienen el deber de reserva respecto a los asuntos de que conocen cuando la ley así lo establezca.

Artículo 209. Atención a la prensa. El Órgano Judicial facilitará la divulgación de las noticias judiciales cuando esté claro que con ello no se afectarán los derechos de las partes, la recepción o práctica de pruebas o la misma independencia judicial.

Los/las servidores/ras judiciales podrán emitir declaraciones por sí mismos o a través de la Secretaría de Comunicaciones de la Corte Suprema de Justicia, sin que puedan adelantar criterios sobre el fondo de las cuestiones planteadas.

Capítulo III

Aplicación de Normas Éticas

Artículo 210. Ámbito de aplicación. Las disposiciones establecidas en este Título se aplican a todos los/las servidores/ras judiciales.

Artículo 211. Contribución con la administración de justicia. Dentro de su ámbito de competencia, todo/a servidor/a judicial deberá contribuir en el mejoramiento de la administración de justicia, generando ideas y siendo receptivo/a de un apropiado análisis de

cuestiones jurídicas y de organización judicial, sobre todo en lo que atañe a la modernización del sistema de justicia, restringiendo al mínimo las formalidades que no contemple la Ley, en los asuntos que le corresponda conocer.

Artículo 212. Formación actualizada y colaboración con la Escuela Judicial. Las personas que prestan servicios en el Órgano Judicial deben procurar su constante actualización académica en las áreas de competencia relacionadas con sus funciones, que aseguren que el servicio sea oportuno y de calidad.

Cuando en atención a sus condiciones y conocimientos, se les solicite brindar servicios de docencia a favor de colegas o compañeros/as en la Escuela Judicial, salvo que exista causa justificada que lo impida, están en el deber de colaborar con la capacitación judicial, en la forma y con los reconocimientos que reglamentariamente se acuerden para este tipo de actividades.

Artículo 213. Carácter regulador mínimo de normas éticas. Los imperativos éticos establecidos en este Capítulo son desarrollados por el Código de Ética Judicial panameño. Los mismos tienen un carácter regulador mínimo, no excluyen la existencia de otros, contenidos en diferentes cuerpos legales o que se consideren de tradicional exigencia, por ser inherentes al prestigio y honor de la administración de justicia y a la función judicial.

Para la imposición de las sanciones a los/las servidores/ras judiciales, derivadas de actos impropios, habrá que ceñirse a las normas legales específicas, según la naturaleza del acto y sanción aplicable.

Título V

Consejo Judicial

Artículo 214. Naturaleza. El Consejo Judicial será un organismo consultivo, encargado de establecer fórmulas y proponer políticas conjuntas de colaboración para el fortalecimiento del sistema de administración de justicia.

Artículo 215. Miembros. El Consejo Judicial estará integrado por los siguientes miembros:

1. El/la Presidente/a de la Corte Suprema de Justicia, o magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia que este designe.
2. El/la Procurador/a General de la Nación.
3. El/la Procurador/a de la Administración.
4. El/la Presidente/a del Colegio Nacional de Abogados.
5. El/la Decano/a de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá.
6. Un/una Representante de las Asociaciones de Magistrados/as y Jueces/zas, existentes en el Órgano Judicial.

7. Un/una Representante de las Asociaciones de funcionarios/as, existentes en el Órgano Judicial.
8. Un/una Representante de las Asociaciones de Defensores/as, existentes en el Órgano Judicial.
9. Un miembro de las agrupaciones de la sociedad civil organizada, entre cuyos fines figure el fortalecimiento de la administración de justicia, elegido por ellas mismas.
10. El/la Secretario/a General de la Corte Suprema de Justicia, sólo con derecho a voz.

La presidencia de este organismo será anual y rotativa en el orden que sea determinado por el propio Consejo.

Artículo 216. Funciones. Son funciones del Consejo Judicial:

1. Procurar la efectividad de la administración de justicia que garantice la seguridad jurídica, con principios y normas claras para que la ciudadanía tengan acceso a ella.
2. Proponer políticas para el mejoramiento del Sistema de Administración de Justicia.
3. Promover la formación ética y moral de los aspirantes a la profesión de abogado/a, destacando su importancia en el ejercicio privado, así como en el desempeño de los cargos de Magistrados/as, Jueces/zas, Defensores/as Públicos/as y Agentes del Ministerio Público.
4. Analizar los ordenamientos procesales y sugerir reformas.
5. Rendir informes anuales sobre las recomendaciones necesarias para el fortalecimiento del Sistema de Justicia.

Artículo 217. Secretario/a del Consejo Judicial. El/la Secretario/a General de la Corte Suprema de Justicia, servirá como Secretario/a del Consejo Judicial, para el desarrollo de las actividades propias del mismo.

Artículo 218. Regulación interna. El Consejo Judicial dictará el reglamento de su régimen interno, celebrará sesiones ordinarias dos veces al año y extraordinarias cuando así se requiera, debiendo presentar los resultados de su gestión a la Corte Suprema de Justicia en el mes de enero de cada año, sobre el año inmediatamente anterior.

Artículo 219. Acciones para el logro de objetivos. Cada uno de los miembros del Consejo Judicial debe procurar que la instancia por él representada, realice las acciones que correspondan para el logro de los objetivos del mismo.

Título VI

Disposiciones Finales

Artículo 220. Elección escalonada de miembros de los Consejos. A fin de facilitar la sucesiva elección escalonada de sus integrantes, los miembros de los primeros Consejos Consultivos y de Administración de las Carreras, serán elegidos/as por los siguientes períodos:

1. Los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, Tribunal Superior y Jueces Municipales por un año, y
2. Los/las Jueces/zas Circuitales, Seccionales o similares, Defensores/as Públicos/as y Directores/as por dos años.

Transcurridos estos plazos, se procederá a elegir a quienes deban sustituirles por el término completo de dos años.

Artículo 221. Elección escalonada de Magistrados/as del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia. A fin de facilitar la sucesiva elección escalonada de sus integrantes, los/las Magistrados/as del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia serán nombrados por los siguientes períodos:

1. El/la Magistrado/a elegido/a de la lista que propone el Colegio Nacional de Abogados, por un período de 3 años.
2. El/la Magistrado/a elegido/a de la lista que proponen las agrupaciones organizadas de la Sociedad Civil, por un período de 5 años.
3. El Magistrado/a elegido/a de la lista que proponen los/las Magistrados/as y Jueces/zas, por un período de 7 años.

Transcurridos estos plazos, se procederá a elegir a quienes deban sustituirles por el término completo de siete años.

Artículo 222. Conservación de derechos y estabilidad. Quienes hayan sido elegidos/as de conformidad con las normas de Carrera Judicial establecidas en el Código Judicial, pasarán a los nuevos sistemas de Carrera conservando sus derechos adquiridos.

Gozarán de estabilidad quienes hayan ocupado por más de cuatro años puestos de las carreras públicas del Órgano Judicial, una vez superadas dos evaluaciones del desempeño con resultados satisfactorios.

A los/las servidores/ras judiciales que estén desempeñando cargos permanentes de acuerdo a la Ley 29 de 1984, modificada por la Ley 19 de 1991, se les garantiza la estabilidad y continuidad en el servicio para los efectos de vacaciones, licencias, sobresueldos, ascensos, jubilaciones y cualesquiera otros derechos existentes.

Los concursos pendientes de resolver a la entrada en vigencia de la presente Ley, continuarán su curso en base al procedimiento legal con el cual se iniciaron, con el fin de elegir definitivamente al/a la aspirante que debe ocupar el cargo.

Las personas jubiladas que prestan servicios en el Órgano Judicial podrán permanecer en sus cargos con las garantías de la carrera hasta el período máximo de tres años, luego del cual serán efectivamente retiradas. Se exceptúan de este párrafo a los Magistrados/as,

Jueces/as, Defensores/as, Directores/as, Subdirectores/as, Secretarios/as, Subsecretarios/as, Coordinadores/as y personal de libre nombramiento y remoción contemplado en esta Ley.

Artículo 223. Término y Previsión para Retiro Compensatorio. El Retiro Compensatorio comprenderá el monto máximo establecido por la Caja de Seguro Social para la jubilación y la diferencia será cubierta con los fondos de las partidas del presupuesto de gastos del Órgano Judicial. Para tales propósitos, la Institución destinará una partida especial para cubrir estas diferencias a partir de la vigencia de la presente Ley.

Los/las Magistrados/as y Jueces/zas, así como los/las Defensores/as Públicos/as que cumplan con los requisitos señalados en esta Ley para acogerse al Retiro Compensatorio contarán con el período de seis meses contados a partir de su promulgación, como término fatal para gozar de este beneficio de forma voluntaria. Para ello deberán presentar solicitud escrita a través de la cual se acojan al mismo, a la Dirección de Recursos Humanos del Órgano Judicial. Vencido el término anterior, se jubilarán según las normas generales de la Caja de Seguro Social.

Contarán con el mismo término de seis meses, los/las Magistrados/as y Jueces/zas, así como los/las Defensores/as Públicos/as en ejercicio que ya se encuentren gozando de jubilación o pensión a la entrada en vigencia de la presente Ley. Una vez sea recibido el diferencial del retiro compensatorio, estos/as funcionarios/as cesarán en sus puestos.

En adelante, los/las Magistrados/as y Jueces/zas y los/las Defensores/as Públicos/as que vayan cumpliendo los requisitos del retiro compensatorio de la judicatura gozarán de este beneficio, siempre que formulen su solicitud escrita a la Dirección de Recursos Humanos del Órgano Judicial dentro de los tres meses siguientes al cumplimiento de los mismos. Vencido el término anterior, se jubilarán según las normas generales de la Caja de Seguro Social.

Igual término tendrán los/las Magistrados/as y Jueces/zas de la Corte Suprema de Justicia y de Tribunales Superiores y los/las Defensores/as Públicos/as cuyo nombramiento se haya establecido en la Constitución o la Ley por período fijo para acogerse al Retiro Compensatorio, el cual empezará a contar a partir del vencimiento del período para el cual fueron designados.

Los/las Magistrados/as y Jueces/zas de la Corte Suprema de Justicia, Tribunales Superiores y Juzgados de Circuito, Seccionales o Municipales, así como los/las Defensores/as Públicos/as que hayan llegado a la edad de jubilación o pensión contemplada por la Caja de Seguro Social al tiempo de aprobación de la presente Ley, también podrán acogerse a este beneficio si lo tramitaren en el lapso de tres meses siguientes a su entrada en vigencia o, en su caso, a la culminación del período por el cual fueron designados.

Los/las Magistrados/as y Jueces/zas y los/las Defensores/as Públicos/as que se acojan al retiro compensatorio al momento de recibir el primer cheque del beneficio, serán retirados/as efectivamente del ejercicio de la judicatura. En ese momento recibirán igualmente el Bono de Antigüedad contemplado en la Carrera Judicial, salvo el caso de los/las Magistrados/as de la Corte Suprema de Justicia, que no forman parte de la Carrera Judicial.

Los/las Magistrados/as y Jueces/zas y los/las Defensores/as Públicos/as que soliciten el retiro compensatorio, mantendrán la condición de miembros de la carrera judicial hasta tanto el Órgano Judicial cumpla con el diferencial correspondiente al primer pago.

Artículo 224. Disposición Reformatoria. El artículo 22 de la Ley 8 de 1997, reformado por la Ley 54 de 27 de diciembre de 2000, queda así:

Artículo 22. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el Estado no sufragará el costo de ningún régimen especial de jubilación, salvo lo establecido en el artículo 1 y el régimen de jubilación de los miembros de la Fuerza Pública, miembros permanentes del Cuerpo de Bomberos de Panamá y miembros de la Judicatura del Órgano Judicial de Panamá.

Artículo 225. Nombre y valuación de puestos. Los nombres de los puestos del personal subalterno de Tribunales, Juzgados y Oficinas Administrativas, podrán ser modificados de acuerdo a las necesidades del Órgano Judicial, a través del procedimiento de cambio de título del puesto que será desarrollado reglamentariamente, sin que ello implique perjuicios de ninguna índole.

Se tomarán oportunamente las previsiones presupuestarias para la pronta implementación de la correcta valuación de puestos y la correspondiente implementación del Sistema de Remuneración y de la Evaluación del Desempeño.

Artículo 226. Asignación de Partidas Presupuestarias. Dentro del presupuesto del Órgano Judicial se designarán las partidas necesarias, para el cumplimiento de los objetivos de la Escuela Judicial y el Instituto de la Defensa Pública.

Artículo 227. Comisión de Implementación. Para la implementación de esta Ley, se integrará una Comisión de Implementación integrada por el Presidente y Vicepresidente de la Corte Suprema de Justicia, el Presidente de la Comisión de Gobierno, el Presidente de la Comisión de Presupuesto de la Asamblea Nacional, el Presidente del Colegio Nacional de Abogados y como observadores/as con derechos a voz los/las presidentes/as de las asociaciones del Órgano Judicial.

Artículo 228. Aplicación de la Ley en el Tiempo. Las disposiciones de esta Ley serán aplicadas dentro de los siguientes términos:

1. A partir de su promulgación, entrarán en vigencia las normas relativas a las faltas y sanciones cuyo conocimiento se mantendrán a cargo de la unidad nominadora hasta que se implemente la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia.
2. Con la promulgación de esta Ley, se iniciarán las adecuaciones de las instalaciones físicas y de personal que posibiliten la implementación de la evaluación del desempeño y la reestructuración de la Carrera Judicial.

3. Seis meses después de la promulgación de esta Ley, se deberá contar con la estructura de las Unidades Técnicas que regula.
4. Los nombramientos de los/las integrantes de los Consejos de Administración de las distintas carreras, así como el Tribunal, la Unidad de Investigación y la Defensoría de Integridad y Transparencia deberán realizarse dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de esta Ley.
5. Los reglamentos de régimen interno de los Consejos de Administración, el Tribunal de Integridad y Transparencia, la Unidad de Investigación y la Defensoría deberán aprobarse dentro del primer mes en que estas oficinas empiecen a funcionar.
6. En el primer mes de funciones de los Consejos de Administración, iniciará el procedimiento de solicitudes de ternas de quienes deben proveerlas, para que un mes antes de los primeros concursos se hayan seleccionado y posesionado los/las integrantes de las Comisiones de Evaluación.
7. Los primeros concursos generales de las carreras del Órgano Judicial se deberán convocar en el mes de enero de 2014.
8. Tan pronto como se venza el plazo para acogerse al retiro compensatorio, se someterán a concurso las posiciones de las personas que hayan optado por este beneficio, de acuerdo con las normas de carrera previstas en la presente Ley, para que al tiempo en que el retiro se haga efectivo puedan ser ocupadas por las personas que resultaren seleccionadas.
9. Para el 2 de enero de 2014, todos los despachos judiciales y administrativos del Órgano Judicial habrán preparado en soporte tecnológico el inventario físico de procesos, solicitudes y actividades pendientes.
10. La primera evaluación del desempeño comprenderá los resultados obtenidos por los evaluados desde el mes de julio de 2014 hasta el 31 de junio de 2015.
11. El Instituto de la Defensa Pública contará con su propia estructura administrativa adecuada para administrar sus acciones de personal y presupuesto. Las normas de esta Ley, relacionadas con la Carrera de la Defensa Pública, pasarán a formar parte de la Ley que desarrolle la autonomía, organización y estructura de esta entidad, conservando sus miembros los derechos adquiridos.

Artículo 229. Se deroga el párrafo primero del artículo 7 del Código Judicial.

Artículo 230. Se deroga el artículo 8 del Código Judicial.

Artículo 231. Se deroga el artículo 9 del Código Judicial.

Artículo 232. Se deroga el artículo 10 del Código Judicial.

Artículo 233. Se deroga el artículo 13 del Código Judicial.

Artículo 234. Se deroga el artículo 15 del Código Judicial.

Artículo 235. Se deroga el artículo 18 del Código Judicial.

Artículo 236. Se deroga el artículo 20 del Código Judicial.

Artículo 237. Se subroga el artículo 21 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 238. Se subroga el artículo 22 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 239. Se subroga el artículo 23 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 240. Se subroga el artículo 24 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 241. Se subroga el artículo 25 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 242. Se subroga el artículo 26 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 243. Se deroga el artículo 27 del Código Judicial.

Artículo 244. Se deroga el artículo 28 del Código Judicial.

Artículo 245. Se deroga el artículo 29 del Código Judicial.

Artículo 246. Se deroga el artículo 30 del Código Judicial.

Artículo 247. Se deroga el artículo 32 del Código Judicial.

Artículo 248. Se deroga el artículo 33 del Código Judicial.

Artículo 249. Se deroga el artículo 34 del Código Judicial.

Artículo 250. Se deroga el artículo 35 del Código Judicial.

Artículo 251. Se deroga el artículo 36 del Código Judicial.

Artículo 252. Se deroga el artículo 37 del Código Judicial.

Artículo 253. Se deroga el artículo 38 del Código Judicial.

Artículo 254. Se deroga el artículo 39 del Código Judicial.

Artículo 255. Se deroga el artículo 43 del Código Judicial.

Artículo 256. Se deroga el artículo 44 del Código Judicial.

Artículo 257. Se subroga el artículo 46 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 258. Se deroga el artículo 47 del Código Judicial.

Artículo 259. Se deroga el artículo 48 del Código Judicial.

Artículo 260. Se deroga el artículo 49 del Código Judicial.

Artículo 261. Se deroga el artículo 50 del Código Judicial.

Artículo 262. Se deroga el artículo 51 del Código Judicial.

Artículo 263. Se deroga el artículo 53 del Código Judicial.

Artículo 264. Se subroga el artículo 54 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 265. Se subroga el artículo 55 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 266. Se subroga el artículo 57 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 267. Se subroga el artículo 60 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 268. Se subroga el artículo 61 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 269. Se subroga el artículo 63 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 270. Se deroga el artículo 79 del Código Judicial.

Artículo 271. Se deroga el artículo 120 del Código Judicial.

Artículo 272. Se deroga el artículo 156 del Código Judicial.

Artículo 273. Se deroga el artículo 172 del Código Judicial.

Artículo 274. Se deroga el artículo 184 del Código Judicial.

Artículo 275. Se deroga el artículo 185 del Código Judicial.

Artículo 276. Se subroga el artículo 191 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial.

Artículo 277. Se deroga el artículo 196 del Código Judicial.

Artículo 278. Se deroga el artículo 199 del Código Judicial.

Artículo 279. Se deroga el artículo 200 del Código Judicial.

Artículo 280. Se deroga el artículo 214 del Código Judicial.

Artículo 281. Se deroga el artículo 226 del Código Judicial.

Artículo 282. Se deroga el último párrafo del artículo 267 del Código Judicial.

Artículo 283. Se deroga el Título XII del libro I del Código Judicial.

Artículo 284. Se deroga el artículo 302 del Código Judicial.

Artículo 285. Se deroga el artículo 307 del Código Judicial.

Artículo 286. Se deroga el artículo 308 del Código Judicial.

Artículo 287. Se deroga el artículo 315 del Código Judicial.

Artículo 288. Se deroga el artículo 316 del Código Judicial.

Artículo 289. Se deroga el artículo 317 del Código Judicial.

Artículo 290. Se deroga el artículo 421 del Código Judicial.

Artículo 291. Se deroga el artículo 432 del Código Judicial.

Artículo 292. Se deroga el artículo 438 del Código Judicial.

Artículo 293. Se deroga el artículo 439 del Código Judicial.

Artículo 294. Se deroga el artículo 440 del Código Judicial.

Artículo 295. Se deroga el artículo 441 del Código Judicial.

Artículo 296. Se deroga el artículo 442 del Código Judicial.

Artículo 297. Se deroga el artículo 443 del Código Judicial.

Artículo 298. Se deroga el artículo 444 del Código Judicial.

Artículo 299. Se deroga el artículo 445 del Código Judicial.

Artículo 300. Se deroga el artículo 447 del Código Judicial.

Artículo 301. Se deroga el artículo 448 del Código Judicial.

Artículo 302. Se deroga el artículo 449 del Código Judicial.

Artículo 303. Se deroga el artículo 450 del Código Judicial.

Artículo 304. Se deroga el artículo 451 del Código Judicial.

Artículo 305. Se deroga el artículo 452 del Código Judicial.

Artículo 306. Se deroga el artículo 453 del Código Judicial.

Artículo 307. Se deroga el artículo 454 del Código Judicial.

Artículo 308. Se deroga el artículo 455 del Código Judicial.

Artículo 309. Se deroga el artículo 456 del Código Judicial.

Artículo 310. Se deroga el artículo 457 del Código Judicial.

Artículo 311. Se deroga el artículo 458 del Código Judicial.

Artículo 312. Se deroga el artículo 459 del Código Judicial.

Artículo 313. Se deroga el artículo 460 del Código Judicial.

Artículo 314. Se reforma el artículo 22 de la Ley 8 de 1997.

Artículo 315. Derogatoria. Esta Ley deroga el párrafo primero del artículo 7 y los artículos 8, 9, 10,13,15, 18, 20, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 43, 44, 47, 48, 49, 50, 51,53, 79, 120, 156, 172,184, 185, 196, 199, 200, 214, 226, el último párrafo del artículo 267, el Título XII del libro I del Código Judicial, y los artículos 302, 307, 308, 315, 316, 317, 421, 432 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459 y 460 del Código Judicial y subroga los artículos 21, 22, 23, 24, 25, 26, 46, 54, 55, 57, 60, 61, 63 y 191 del Código Judicial en lo que concierne al Órgano Judicial y reforma el artículo 22 de la Ley 8 de 1997.

Artículo 316. Vigencia. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Proyecto 23,

REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
Presentación 29/7/2013
Hora 2:50 pm
A Debate
A Votación
Aprobada Votos
Rechazada Votos
Abstención Votos

PROYECTO DE PRESUPUESTO

PARA IMPLEMENTAR CARRERA JUDICIAL

Secretaría Administrativa
Dirección de Planificación y Presupuesto

Octubre, 2012

PROYECTO
DE PRESUPUESTO

PARA IMPLEMENTAR
CARRERA JUDICIAL

OCTUBRE, 2012

INDICE

		PÁG.
1.	**RESUMEN CONSOLIDADO DE PRESUPUESTO ANUAL ESTIMADO**	**1**
2.	**Creación del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia**	**4**
3.	**Creación de la Secretaría de Recursos Humanos**	**8**
4.	**Fortalecer Estadísticas Judiciales**	**13**
5.	**Fortalecer Auditoría Interna**	**19**
6.	**Creación de Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia**	**23**
7.	**Fortalecer Auditoria Judicial**	**27**
8.	**Fortalecer Escuela Judicial**	**32**
9.	**Creación de la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia**	**39**
10.	**Creación Administración de la Carrera Defensa Pública**	**43**
11.	**Creación Administración de la Carrera Judicial**	**48**

IMPLEMENTACIÓN DE CARRERAS EN EL ÓRGANO JUDICIAL: JUDICIAL, ADMINISTRATIVA JUDICIAL, Y CARRERA DE LA DEFENSA PÚBLICA,

Para estimar los costos que implica la puesta en marcha y ejecución del proyecto de implementación de la Carrera Judicial; Administrativa Judicial, y la Carrera de la Defensa Pública, se ha realizado un análisis de los posibles costos de funcionamiento e inversiones que se requieren en cada unidad administrativa para desarrollar los diferentes procesos señalados en dichas carreras.

Se incluyeron las necesidades de operación y funcionamiento tales como; Servicios personales, seguridad social, servicios no personales, materiales y suministros, equipamiento, capacitación, bono de antigüedad, entre otros costos relevantes en el proceso de implantación. Las unidades administrativas a funcionar son las siguientes: Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, Secretaría de Recursos Humanos, Unidad de Estadísticas Judiciales, Auditoria Interna, Magistrado Investigador, Oficina de Auditoria Judicial, Escuela Judicial Defensoría Especial de Integridad y Transparencia, Administración de la Carrera de Defensa Publica, Administración de la Carrera Judicial.

Cabe destacar que algunas unidades administrativas establecidas en las Carreras, ejecutan sus fun ciones habituales sin las nuevas actividades, por lo tanto se aprovecharán los recursos existentes en personal, infraestructuras y equipamiento. Por ello se considera el personal nuevo y especialistas que requiere cada unidad para el cumplimiento de sus objetivos.

Algunos de los gastos no serán recurrentes, tales como los gastos en equipamiento, que se realizan por una sola vez al implementarse el proyecto.

Se han considerado los derechos de los servidores judiciales, bonos de antigüedad, becas, incentivos, es decir, retribución por productos en base a la evaluación del desempeño; costos para la implementación de los procedimientos de selección, auditoría interna y externa, requerimientos de capacitación y formación con funciones específicas a desarrollar por la Escuela Judicial, en conjunto con la Secretaría de Recursos Humanos; la creación de una Jurisdicción Especial para conocer las faltas disciplinarias, entre otros requisitos de las Carreras a implementarse en el Órgano Judicial. El costo estimado asciende a B/.11.5 millones, el cual se podrá implementar por etapas de acuerdo a las necesidades más apremiantes, respecto a las unidades administrativas cuya función es fundamental inicie desde su etapa inicial.

En ese orden de ideas, se requiere realizar otros estudios y análisis para incluir los recursos necesarios tanto de inversión como de funcionamiento relacionado con los resultados que produzca la identificación de los salarios bases en contraposición con los salarios actuales. Además, de las inversiones que implique los estudios de consultoría en el desarrollo y aplicación de las Carreras y otros proyectos de inversión que surjan en cuanto se inicie la aplicación y ejecución de los procesos de selección, evaluación, formación, etc.

En los costos presentados, se ha incluido un valor estimado para los servidores judiciales/administrativos, que soliciten el bono de antigüedad por renuncia, jubilación o por retiro. Es un valor que no necesariamente se va a ejecutar en su totalidad durante el primer año de implantación del mismo.

Del total de 1494 funcionarios con estabilidad o que están por carrera judicial, los cálculos señalan que el 23% de los funcionarios de la institución tienen

BONO POR ANTIGUEDAD
CARRERA JUDICIAL

MUJERES					HOMBRES				
Antigüedad (años)	No. Meses	Costo B/.	No. Funcionarios	%	Antigüedad(años)	No. Meses	Costo B/.	No. Funcionarios	%
10-14	4	1,449,900.00	268	28%	10-14	4	824,420.00	160	28%
15-19	6	2,210,304.00	272	29%	15-19	6	1,606,368.00	191	33%
20-24	8	2,668,008.00	189	20%	20-24	8	2,037,712.00	102	18%
25 o más	10	3,133,670.00	219	23%	25 o más	10	1,921,600.00	127	22%
TOTALES		9,461,882.00	948	100%	TOTALES		6,390,100.00	580	100%
% del total			62%					38%	

25 años o más de antigüedad en la institución; el 19% tienen entre 20 y 24 años de antigüedad; el 30% entre 15 y 19 años de antigüedad y el 28% tienen entre 10 y 14 años de antigüedad en la institución. Cabe destacar que no fueron considerados en estos cálculos aquellos funcionarios con menos de 10 años de antigüedad en la institución. En este orden de ideas, el análisis señala que el 62% de los funcionarios considerados en el cálculo de antigüedad son mujeres, y el 38% son hombres.

A continuación, un breve resumen de costos estimados que señala la cantidad de meses en bonos que le correspondería a cada grupo, en base al período de antigüedad de los funcionarios que laboran en la institución al mes de octubre del año 2012.

MUJERES Y HOMBRES

Antigüedad (años)	No. Meses	Costo B/.	No. Funcionarios	%
10-14	4	2,274,320.00	428	28%
15-19	6	3,816,672.00	463	30%
20-24	8	4,705,720.00	291	19%
25 o más	10	5,055,270.00	346	23%
TOTALES		15,851,982.00	1528	100%

El bono por antigüedad pagará sus correspondientes cuotas patronales de seguridad social, seguro educativo, y se le descontará al funcionario sus deducciones de impuestos y obligaciones. El cálculo incluye el salario fijo más los gastos de representación que forma parte del sueldo para aquellos funcionarios que tienen tales asignaciones. Por el momento no se incluyeron los sobresueldos sin embargo, habrá que incluir este rubro en el cálculo cuando el funcionario se retire, al igual que cualquier otro ajuste en los salarios de los funcionarios.

La institución deberá solicitar en su presupuesto anual, un porcentaje de reserva para garantizar el pago a los funcionarios que lo soliciten por renuncia, jubilación o por retiro definitivo de la institución. Situación que deberá preverse por adelantado a través de formularios específicos para tales propósitos, en donde se conozca con exactitud quienes solicitarán sus bonos para el siguiente período. De esta forma se considerarán en el presupuesto el bono sólo para aquellos funcionarios que lo soliciten para el siguiente año. Por lo que, las personas que no lo soliciten oportunamente quedarán para la siguiente vigencia. El Ministerio de Economía y Finanzas deberá asignar los recursos para hacerle frente a estos gastos recurrentes, generados por la implantación de las Carreras en el Órgano Judicial.

Mags / 9/10/2012

RESUMEN CONSOLIDADO DE PRESUPUESTO ANUAL ESTIMADO

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

CARRERA JUDICIAL 2013

RESUMEN CONSOLIDADO DE PRESUPUESTO ANUAL ESTIMADO

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	TOTALES
	GRAN TOTAL	915,142.00	1,267,466.00	587,626.00	391,384.00	454,567.00	740,712.00	2,134,911.00	548,855.00	498,503.00	3,960,834.00	11,600,000.00
0	SERVICIOS PERSONALES	815,772.00	811,835.00	311,814.00	176,314.00	313,174.00	455,984.00	568,871.00	306,657.00	185,998.00	650,441.00	4,396,860.00
	SUELDOS	537,360.00	703,600.00	271,100.00	153,800.00	272,880.00	396,000.00	493,400.00	267,000.00	161,800.00	599,000.00	3,855,940.00
001	SUELDO FIJO	359,760.00	618,000.00	249,600.00	133,200.00	186,480.00	369,600.00	459,000.00	165,600.00	133,200.00	0.00	2,674,440.00
002	PERSONAL TRANSITORIO										326,400.00	326,400.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (SUPLENCIAS)	21,600.00	50,000.00	7,500.00	7,800.00	21,600.00	9,600.00	15,000.00	45,000.00	18,000.00	0.00	196,100.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00X 12X)	0.00	0.00	8,000.00	8,000.00	0.00	8,000.00	5,000.00	0.00	5,000.00	17,000.00	51,000.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	146,400.00	24,000.00	0.00	0.00	60,000.00	0.00	0.00	51,600.00	0.00	0.00	282,000.00
040	SOBRE TIEMPO										250,000.00	250,000.00
050	XIII MES	9,600.00	11,600.00	6,000.00	4,800.00	4,800.00	8,800.00	14,400.00	4,800.00	5,600.00	5,600.00	76,000.00
	SEGURIDAD SOCIAL	78,412.00	108,235.00	40,714.00	22,514.00	40,294.00	59,984.00	75,471.00	39,657.00	24,198.00	51,441.00	540,920.00
071	SEGURO SOCIAL	65,826.00	86,191.00	32,230.00	17,661.00	33,428.00	47,530.00	59,829.00	32,707.00	19,208.00	40,670.00	435,480.00
072	SEGURO EDUCATIVO	5,721.00	10,020.00	3,857.00	2,115.00	3,121.00	5,661.00	7,110.00	3,159.00	2,268.00	4,896.00	47,928.00
073	RIESGO PROFESIONAL	5,721.00	10,020.00	3,856.00	2,115.00	3,121.00	5,661.00	7,110.00	3,159.00	2,268.00	4,896.00	47,927.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	1,144.00	2,004.00	771.00	423.00	624.00	1,132.00	1,422.00	632.00	454.00	979.00	9,585.00
1	SERVICIOS NO PERSONALES	62,200.00	103,300.00	34,804.00	35,600.00	19,800.00	49,308.00	479,972.00	62,200.00	72,808.00	587,100.00	1,507,092.00
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	30,000.00	1,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	29,000.00	30,000.00	29,000.00	0.00	119,000.00
103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07% X 12 MESES)	7,800.00	54,600.00	7,704.00	7,700.00	7,700.00	15,408.00	15,408.00	7,800.00	15,408.00	7,700.00	147,228.00
111	AGUA	500.00	500.00	200.00	200.00	100.00	200.00	300.00	500.00	200.00	200.00	2,900.00
112	ASEO	200.00	200.00	200.00	200.00	100.00	200.00	200.00	200.00	200.00	200.00	1,900.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	1,500.00	1,000.00	200.00	500.00	200.00	500.00	800.00	1,500.00	1,000.00	500.00	7,700.00
115	TELECOMUNICACIONES	1,200.00	1,000.00	500.00	500.00	200.00	1,000.00	5,000.00	1,200.00	2,500.00	500.00	13,600.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÓN	1,000.00	5,000.00	1,000.00	1,500.00	1,000.00	5,000.00	5,000.00	1,000.00	3,500.00	50,000.00	74,000.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	5,000.00	15,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	3,000.00	5,000.00	5,000.00	3,000.00	1,000.00	40,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	5,000.00	5,000.00	15,000.00	15,000.00	4,000.00	15,000.00	15,000.00	5,000.00	8,000.00	5,000.00	92,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	1,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	2,500.00	5,000.00	10,000.00	1,000.00	6,000.00	5,000.00	45,500.00
164	GASTOS DE SEGUROS										100,000.00	100,000.00
189	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	6,000.00	12,000.00	2,000.00	2,000.00	2,000.00	2,000.00	10,000.00	6,000.00	2,000.00	30,000.00	74,000.00
172	CONSULTORIAS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		100,000.00	0.00	0.00	260,000.00	360,000.00
172	CONSULTORIAS SERVICIOS ESPECIALES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		279,264.00	0.00	0.00	0.00	279,264.00
185	MANTENIMIENTO DE EQUIPO INFORMATICO										125,000.00	125,000.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	3,000.00	3,000.00	2,000.00	2,000.00	1,000.00	2,000.00	5,000.00	3,000.00	2,000.00	2,000.00	25,000.00
2	MATERIALES Y SUMINISTROS	103,000.00	135,500.00	80,500.00	86,500.00	52,000.00	86,500.00	168,000.00	97,000.00	90,000.00	168,000.00	1,057,000.00
201	ALIMENTACIÓN	5,000.00	10,000.00	6,000.00	5,000.00	500.00	0.00	25,000.00	2,000.00	5,000.00	5,000.00	63,500.00
211	ACABADO TEXTIL	2,500.00	2,500.00	2,000.00	2,000.00	2,000.00	2,000.00	5,000.00	2,500.00	2,000.00	2,000.00	24,500.00
223	GASOLINA/DIESEL	16,500.00	15,000.00	5,000.00	10,000.00	7,000.00	10,000.00	10,000.00	16,500.00	10,000.00	12,000.00	112,000.00
224	LUBRICANTES	3,500.00	3,500.00	500.00	1,000.00	500.00	500.00	1,000.00	3,500.00	1,000.00	1,000.00	16,000.00
232	PAPELERÍA	12,000.00	20,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	12,000.00	15,000.00	12,000.00	10,000.00	10,000.00	121,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	4,500.00	5,000.00	2,000.00	2,000.00	2,000.00	2,000.00	15,000.00	4,500.00	5,000.00	10,000.00	52,000.00

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
CARRERA JUDICIAL 2013
RESUMEN CONSOLIDADO DE PRESUPUESTO ANUAL ESTIMADO

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	MONTO (B/.)	TOTALES
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	6,000.00	12,000.00	12,000.00	12,000.00	8,000.00	12,000.00	20,000.00	6,000.00	12,000.00	12,000.00	112,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	3,000.00	6,000.00	1,000.00	1,500.00	500.00	1,000.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	25,000.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	12,000.00	12,000.00	5,000.00	5,000.00	2,000.00	5,000.00	5,000.00	12,000.00	5,000.00	5,000.00	68,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar y adecuar espacio)	15,000.00	15,000.00	10,000.00	10,000.00	5,000.00	15,000.00	20,000.00	12,000.00	10,000.00	75,000.00	187,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	1,000.00	1,000.00	500.00	1,500.00	500.00	500.00	1,500.00	1,000.00	1,500.00	1,500.00	10,500.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	2,500.00	3,500.00	3,500.00	3,500.00	2,500.00	3,500.00	5,000.00	2,500.00	3,500.00	3,500.00	33,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	2,500.00	5,000.00	2,000.00	2,000.00	1,000.00	2,000.00	5,000.00	2,500.00	5,000.00	5,000.00	32,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	2,000.00	5,000.00	1,000.00	1,000.00	500.00	1,000.00	2,500.00	2,000.00	2,000.00	3,000.00	20,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA	15,000.00	20,000.00	20,000.00	20,000.00	10,000.00	20,000.00	25,000.00	15,000.00	20,000.00	20,000.00	185,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**129,170.00**	**206,831.00**	**165,508.00**	**87,970.00**	**69,593.00**	**143,920.00**	**476,068.00**	**77,998.00**	**99,697.00**	**555,293.00**	**2,004,048.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	2,247.00	10,700.00	0.00	428.00	1,712.00	2,461.00	2,461.00	1,498.00	1,498.00	1,391.00	24,396.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	16,050.00	32,100.00	0.00	16,050.00	16,050.00	32,100.00	48,150.00	16,050.00	16,050.00	16,050.00	208,650.00
340	EQUIPO DE OFICINA	4,173.00	6,955.00	0.00	856.00	1,391.00	2,568.00	3,879.00	1,996.00	1,621.00	530.00	23,969.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	52,933.00	68,855.00	100,194.00	22,352.00	22,459.00	42,832.00	72,150.00	27,210.00	28,066.00	27,745.00	464,796.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	10,967.00	26,161.00	4,494.00	6,741.00	8,721.00	12,251.00	17,708.00	9,844.00	15,194.00	9,577.00	121,658.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	42,800.00	62,060.00	50,820.00	41,543.00	19,260.00	51,708.00	333,720.00	21,400.00	37,268.00	500,000.00	1,160,579.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**5,000.00**	**10,000.00**	**5,000.00**	**5,000.00**	**0.00**	**5,000.00**	**450,000.00**	**5,000.00**	**50,000.00**	**2,000,000.00**	**2,535,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGUEDAD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,000,000.00	1,000,000.00
629	OTRAS BECAS/CAPACTICACION	5,000.00	10,000.00	5,000.00	5,000.00	0.00	5,000.00	450,000.00	5,000.00	50,000.00	1,000,000.00	1,535,000.00
		Tribunal Especial de Integrad y Transparencia	Secretaría de Recursos Humanos	Dirección de Estadísticas Judiciales	Dirección de Auditoria Interna	Magistrado Investigador	Auditoria Judicial	Escuela Judicial	Defensoría Especial de Integridad y Transparencia	Administración de la Carrera de Defensa Publica	Administración de la Carrera Judicial	Totales
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

mags
03/10/2012

CREACIÓN DEL TRIBUNAL ESPECIAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA: CREACIÓN DEL TRIBUNAL ESPECIAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

CARRERA JUDICIAL 2012

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MAGISTRADO	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	400.00
MAGISTRADO	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	400.00
MAGISTRADO	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	400.00
ASISTENTE MAGISTRADO	1,500.00			18,000.00					400.00
ASISTENTE MAGISTRADO	1,500.00			18,000.00					400.00
ASISTENTE MAGISTRADO	1,500.00			18,000.00					400.00
SECRETARIA EJECUTIVA	700.00			8,400.00					400.00
SECRETARIA EJECUTIVA	700.00			8,400.00					400.00
SECRETARIA EJECUTIVA	700.00			8,400.00					400.00
SECRETARIA DE SALA									
SECRETARIO	3,000.00			36,000.00	1,400.00	0.00	1,400.00	16,800.00	400.00
OFICIAL MAYOR	740.00			8,880.00					400.00
OFICIAL MAYOR	740.00			8,880.00					400.00
ASISTENTE LEGAL	1,500.00			18,000.00					400.00
ESCRIBIENTE	600.00			7,200.00					400.00
ESCRIBIENTE	600.00			7,200.00					400.00
ESCRIBIENTE	600.00			7,200.00					400.00
ESCRIBIENTE	600.00			7,200.00					400.00
ESTENOGRAFO	600.00			7,200.00					400.00
ESTENOGRAFO	600.00			7,200.00					400.00
ESTENOGRAFO	600.00			7,200.00					400.00
NOTIFICADOR	600.00			7,200.00					400.00
PORTERO	600.00			7,200.00					400.00
PORTERO	600.00			7,200.00					400.00
CONDUCTOR DE VEHÍCUL	600.00			7,200.00					400.00
TOTAL	**28,180.00**			**359,760.00**	**10,400.00**	**1,800.00**	**12,200.00**	**146,400.00**	**9,600.00**

Nota: El salario de los magistrados lleva un 20% adicional según artículo No. 159 de la Ley de Carrera.

Artículos no. 156 , 157, 162, 164,

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total SS
SUELDO FIJO	(001)			359,760.00	44,070.60	5,396.40	5,396.40	1,079.28	55,942.68
PERSONAL CONTINGENTE	(003)			21,600.00	2,646.00	324.00	324.00	64.80	3,358.80
GASTO DE REPRESENTAC	(030)			146,400.00	17,934.00	0.00	0.00	0.00	17,934.00
XIII MES	(050)			9,600.00	1,176.00	0.00	0.00	0.00	1,176.00
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	78,411.48

Nota. El Secretario ganará igual a los Secretarios de Salas de la Corte Suprema.

RESUMEN PARA LA CREACIÓN DEL TRIBUNAL INTEGRIDAD

TOTAL	**915,142.00**
SERVICIOS PERSONALES	615,772.00
SEGURIDAD SOCIAL	0.00
SERV. NO PERSONALES	62,200.00
MAT. Y SUMINSTROS	103,000.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	129,170.00
TRANSF CORRIENTES	5,000.00

mags

27-09-2012

ÓRGANO JUDICIAL

PROPUESTA DE CREACIÓN: TRIBUNAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)

(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**129,170.40**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301		2,247.00	**2,247.00**
Intercomunicador de 3 líneas	3	321.00	963.00
Fax	3	428.00	1,284.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**16,050.00**
Automóvil Sedán	1	16,050.00	16,050.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**4,173.00**
Caja Fuerte de Seguridad	3	856.00	2,568.00
Grabadora	3	160.50	481.50
Tablero para Edicto	3	374.50	1,123.50
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**52,932.90**
Anaquel de 2 Puertas	3	256.80	770.40
Modulares (Personal)	18	1,605.00	28,890.00
Sillas	18	160.50	2,889.00
Librero de Madera - Magistrado	3	963.00	2,889.00
Credenza de madera - Magistrado	3	749.00	2,247.00
Archivador	3	1,391.00	4,173.00
Sillas de Visita (c/b)	20	64.20	1,284.00
Poltrona y Escritorio de madera	3	2,675.00	8,025.00
Mesa de reunión	1	963.00	963.00
Escritorio tipo modular -Notificadores	3	267.50	802.50
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**10,967.50**
Reloj de Asistencia	1	856.00	856.00
Reloj de Correspondencia	3	856.00	2,568.00
Extinguidor (25lbs.)	3	267.50	802.50
A/A tipo Split de 18,000BTU	3	1,284.00	3,852.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	3	963.00	2,889.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**42,800.00**
Computadora completa	20	2,140.00	42,800.00

mags

Código	Costo B/.
301	2,247.00
314	16,050.00
340	4,173.00
350	52,933.00
370	10,967.00
380	42,800.00
Totales	**129,170.00**

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

CREACIÓN DEL TRIBUNAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**915,142.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**615,772.00**
	SUELDOS	**537,360.00**
001	SUELDO FIJO	359,760.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (SUPLENCIAS)	21,600.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00X 12X)	0.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	146,400.00
050	XIII MES	9,600.00
	SEGURIDAD SOCIAL	**78,412.00**
071	SEGURO SOCIAL	65,826.00
072	SEGURO EDUCATIVO	5,721.00
073	RIESGO PROFESIONAL	5,721.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	1,144.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**62,200.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	30,000.00
103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07% X 12 MESES)	7,800.00
111	AGUA	500.00
112	ASEO	200.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	1,500.00
115	TELECOMUNICACIONES	1,200.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÓN	1,000.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	5,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	1,000.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	6,000.00
172	CONSULTORIAS	0.00
172	CONSULTORIAS SERVICIOS ESPECIALES	0.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	3,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**103,000.00**
201	ALIMENTACIÓN	5,000.00
211	ACABADO TEXTIL	2,500.00
223	GASOLINA/DIESEL	16,500.00
224	LUBRICANTES	3,500.00
232	PAPELERÍA	12,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	4,500.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	6,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	3,000.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	12,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar y adecuar espacio)	15,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	1,000.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	2,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	2,500.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	2,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA	15,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**129,170.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	2,247.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	16,050.00
340	EQUIPO DE OFICINA	4,173.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	52,933.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	10,967.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	42,800.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**5,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGUEDAD	**0.00**
629	OTRAS BECAS/CAPACTICACION	5,000.00

mags

27-09-2012

CREACIÓN DE LA SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA DE CREACIÓN: SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS

A 12 MESES

No.	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	ESTADISTICA JUDICIAL					
1	Asistente de Magistrado	2,300.00	27,600.00			400.00
2	Asistente de Magistrado	2,300.00	27,600.00			400.00
3	Asistente de Magistrado	2,300.00	27,600.00			400.00
4	Asistente de Magistrado	2,300.00	27,600.00			400.00
5	Asistente de Magistrado	2,300.00	27,600.00			400.00
	OFICINA DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y OFICINA DEL SECRETARIO					
	SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS					
6	Secretario	3,000.00	36,000.00	2,000.00	24,000.00	400.00
7	Asistente de Abogado	1,500.00	18,000.00			400.00
8	Asistente de Abogado	1,500.00	18,000.00			400.00
9	Asistente de Abogado	1,500.00	18,000.00			400.00
10	Asistente de Abogado	1,500.00	18,000.00			400.00
11	Asistente en gestión de Recursos Humanos	1,200.00	14,400.00			400.00
12	Asistente en gestión de Recursos Humanos	1,200.00	14,400.00			400.00
13	Asistente en gestión de Recursos Humanos	1,200.00	14,400.00			400.00
14	Asistente en gestión de Recursos Humanos	1,200.00	14,400.00			400.00
	DIRECCIÓN DE SELECCIÓN					
15	Director	2,500.00	30,000.00			400.00
16	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
	DIRECCION GESTION DEL DESEMPEÑO					
17	Director	2,500.00	30,000.00			400.00
18	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
19	Expertos Gestion del desempeño	1,200.00	14,400.00			400.00
20	Expertos Gestion del desempeño	1,200.00	14,400.00			400.00
21	Expertos Gestion del desempeño	1,200.00	14,400.00			400.00
22	Expertos Gestion del desempeño	1,200.00	14,400.00			400.00
23	Ingeniero Industrial	1,200.00	14,400.00			400.00
24	Ingeniero Industrial	1,200.00	14,400.00			400.00
	DIRECCION DE GESTION ADMINISTRATIVA					
25	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
	DIRECCION DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS					
26	Director	2,500.00	30,000.00			400.00
27	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
	DIRECCION DE BIENESTAR DEL SERVIDOR JUDICIAL					
28	Director	2,500.00	30,000.00			400.00
29	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
	TOTAL	**51,500.00**	**618,000.00**	**2,000.00**	**24,000.00**	**11,600.00**

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SUELDO FIJO	(001)	618,000.00	75,705.00	9,270.00	9,270.00	1,854.00	96,099.00
PERSONAL CONTINGENTE (Nota 1)	(003)	50,000.00	6,125.00	750.00	750.00	150.00	7,775.00
GASTO DE REPRESENTACIÓN	(030)	24,000.00	2,940.00	0.00	0.00	0.00	2,940.00
XIII MES	(050)	11,600.00	1,421.00	0.00	0.00	0.00	1,421.00
TOTAL		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Nota (1): se preveen tres (3) meses para reemplazar a los que piden licencias

RESUMEN PARA LA CREACIÓN DE LOS DESPACHOS

TOTAL	**1,267,466.00**
SERVICIOS PERSONALES	703,600.00
SEGURIDAD SOCIAL	108,235.00
SERV. NO PERSONALES	103,300.00
MAT. Y SUMINSTROS	135,500.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	206,831.00
TRANSF CORRIENTES	10,000.00

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA DE CREACIÓN: SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS

DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)

(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**206,831.00**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301			**10,700.00**
Intercomunicador de 3 líneas	24	321.00	7,704.00
Fax	7	428.00	2,996.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**32,100.00**
Automóvil Sedán	2	16,050.00	32,100.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**6,955.00**
Caja Fuerte de Seguridad	5	856.00	4,280.00
Grabadora	5	160.50	802.50
Tablero para Edicto	5	374.50	1,872.50
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**68,854.50**
Anaquel de 2 Puertas	5	256.80	1,284.00
Modulares (Personal)	29	1,605.00	46,545.00
Sillas	29	160.50	4,654.50
Archivador	21	535.00	11,235.00
Sillas de Visita (c/b)	50	64.20	3,210.00
Mesa de reunión	2	963.00	1,926.00
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**26,161.50**
Reloj de Asistencia	3	856.00	2,568.00
Reloj de Correspondencia	7	856.00	5,992.00
Extinguidor (25lbs.)	7	267.50	1,872.50
A/A tipo Split de 18,000BTU	7	1,284.00	8,988.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	7	963.00	6,741.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**62,060.00**
Computadora completa	29	2,140.00	62,060.00

Código	Costo B/.
301	10,700.00
314	32,100.00
340	6,955.00
350	68,855.00
370	26,161.00
380	62,060.00
Totales	**206,831.00**

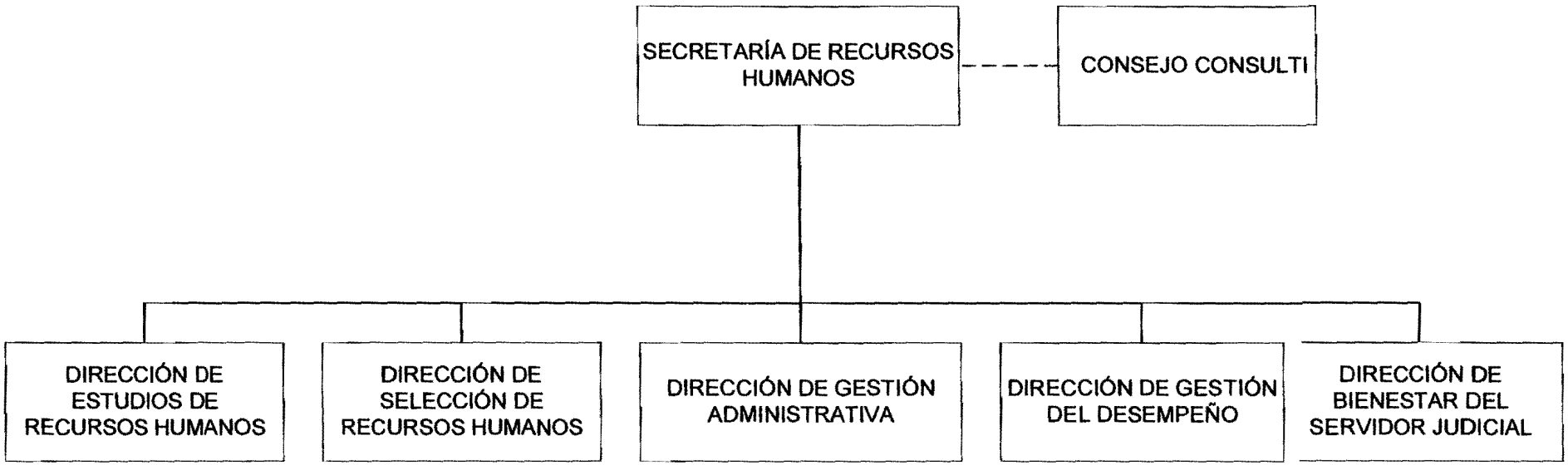
mags
27-09-12

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
CREACIÓN DE LA SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS
RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**1,267,466.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**811,835.00**
	SUELDOS	**703,600.00**
001	SUELDO FIJO	618,000.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (SUPLENCIAS)	50,000.00
020	DIETAS (B/.40.00X12X	0.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	24,000.00
050	XIII MES	11,600.00
	SEGURIDAD SOCIAL	**108,235.00**
071	SEGURO SOCIAL	86,191.00
072	SEGURO EDUCATIVO	10,020.00
073	RIESGO PROFESIONAL	10,020.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	2,004.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**103,300.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	1,000.00
103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07% X 12 MESES)X 7 DESPACHOS	54,600.00
111	AGUA	500.00
112	ASEO	200.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	1,000.00
115	TELECOMUNICACIONES	1,000.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÒN	5,000.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	15,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	12,000.00
172	CONSULTORIAS	0.00
172	CONSULTORIAS SERVICIOS ESPECIALES	0.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	3,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**135,500.00**
201	ALIMENTACION	10,000.00
211	ACABADO TEXTIL	2,500.00
223	GASOLINA/DIESEL	15,000.00
224	LUBRICANTES	3,500.00
232	PAPELERÍA	20,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	5,000.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	12,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	6,000.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	12,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar espacio alquiler)	15,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	1,000.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	3,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	5,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	5,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA	20,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**206,831.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	10,700.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	32,100.00
340	EQUIPO DE OFICINA	6,955.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	68,855.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	26,161.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	62,060.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**10,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGUEDAD	0.00
629	OTRAS BECAS/CAPACITACIÓN	10,000.00

mags

SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS



Fuente: Ley de Carrera Judicial, Art.15

FORTALECER
ESTADÍSTICAS JUDICIALES

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA DE CREACIÓN: FORTALECER ESTADISTICAS JUDICIALES A 12 MESES

No.	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	ESTADÍSTICA					
1	Director	2,500.00	30,000.00			0.00
2	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
3	Programador	1,500.00	18,000.00			400.00
4	Secretaria	600.00	7,200.00			400.00
5	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
6	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
7	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
8	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
9	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
10	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
11	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
12	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
13	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
14	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
15	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
16	Especialistas Estadísticos	1,200.00	14,400.00			400.00
	TOTAL	**20,800.00**	**249,600.00**			**6,000.00**

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SUELDO FIJO	(001)	249,600.00	30,576.00	3,744.00	3,744.00	748.80	38,812.80
PERSONAL CONTINGENTE (Nota 1	(003)	7,500.00	918.75	112.50	112.50	22.50	1,166.25
GASTO DE REPRESENTACIÓN	(030)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
XIII MES	(050)	6,000.00	735.00	0.00	0.00	0.00	735.00
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

RESUMEN PARA CREACIÓN DE PUESTOS EN ESTADISTICIA JUDICIALES

TOTAL	587,626.00
SERVICIOS PERSONALES	311,814.00
SEGURIDAD SOCIAL	0.00
SERV. NO PERSONALES	34,804.00
MAT. Y SUMINSTROS	80,500.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	155,508.00
TRANSF CORRIENTE	5,000.00

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
PROPUESTA REFORZAR DIRECCIÓN DE ESTADISTICAS JUDICIALES
DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)
(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**155,508.45**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301			**0.00**
Intercomunicador de 3 líneas	0	0.00	0.00
Fax	0	0.00	0.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**0.00**
Automóvil Sedán	0	0.00	0.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**0.00**
Caja Fuerte de Seguridad	0	0.00	0.00
Grabadora	0	0.00	0.00
Tablero para Edicto	0	0.00	0.00
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**100,194.80**
Anaquel de 2 Puertas	1	256.80	256.80
Modulares (Personal)	16	1,605.00	25,680.00
Sillas	16	160.50	2,568.00
Archivador	5	535.00	2,675.00
Sillas de Visita (c/b)	10	64.20	642.00
Archivador Inteligente	3	22,470.00	67,410.00
Mesa de reunión	1	963.00	963.00
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**4,494.00**
Reloj de Asistencia	0	0.00	0.00
Reloj de Correspondencia	0	0.00	0.00
Extinguidor (25lbs.)	0	0.00	0.00
A/A tipo Split de 18,000BTU	2	1,284.00	2,568.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	2	963.00	1,926.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**50,819.65**
Computadora Portátil	5	1,605.00	8,025.00
Scáner Portátil	3	1,353.55	4,060.65
Licencias SPSS19	5	535.00	2,675.00
Licencias de Office	16	321.00	5,136.00
Proyector Multimedia	1	963.00	963.00
Computadora completa	14	2,140.00	29,960.00

Resumen:

Código	Costo B/.
301	0.00
314	0.00
340	0.00
350	100,194.80
370	4,494.00
380	50,819.65
Totales	**155,508.45**

mags
27-09-12

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
REFORZAR DIRECCIÓN DE ESTADISTICAS JUDICIALES
RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**587,626.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**311,814.00**
	SUELDOS	**271,100.00**
001	SUELDO FIJO	249,600.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (SUPLENCIAS)	7,500.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00X 12X 7 comisionados= 3,360.00)	8,000.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	0.00
050	XIII MES	6,000.00
	SEGURIDAD SOCIAL	**40,714.00**
071	SEGURO SOCIAL	32,230.00
072	SEGURO EDUCATIVO	3,857.00
073	RIESGO PROFESIONAL	3,856.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	771.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**34,804.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	0.00
103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07%=642.00 X 12 MESES0= 7,704.00)X 1 DESPACHOS	7,704.00
111	AGUA	200.00
112	ASEO	200.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	200.00
115	TELECOMUNICACIONES	500.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÒN	1,000.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	1,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	15,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	2,000.00
172	CONSULTORIAS	0.00
172	CONSULTORIAS SERVICIOS ESPECIALES	0.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	2,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**80,500.00**
201	ALIMENTACIÓN	6,000.00
211	ACABADO TEXTIL	2,000.00
223	GASOLINA/DIESEL	5,000.00
224	LUBRICANTES	500.00
232	PAPELERÍA	10,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	2,000.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	12,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	1,000.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	5,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar y adecuar espacio).	10,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	500.00

265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	3,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	2,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	1,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA(89.00X4 trim.X16 impresoras = B/.6,000.00)	20,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**155,508.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	0.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	0.00
340	EQUIPO DE OFICINA	0.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	100,194.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	4,494.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	50,820.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**5,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGUEDAD	0.00
629	OTRAS BECAS CAPACITACIONES	5,000.00

TOTAL

SERVICIOS PERSONALES

SEGURIDAD SOCIAL

SERV. NO PERSONALES

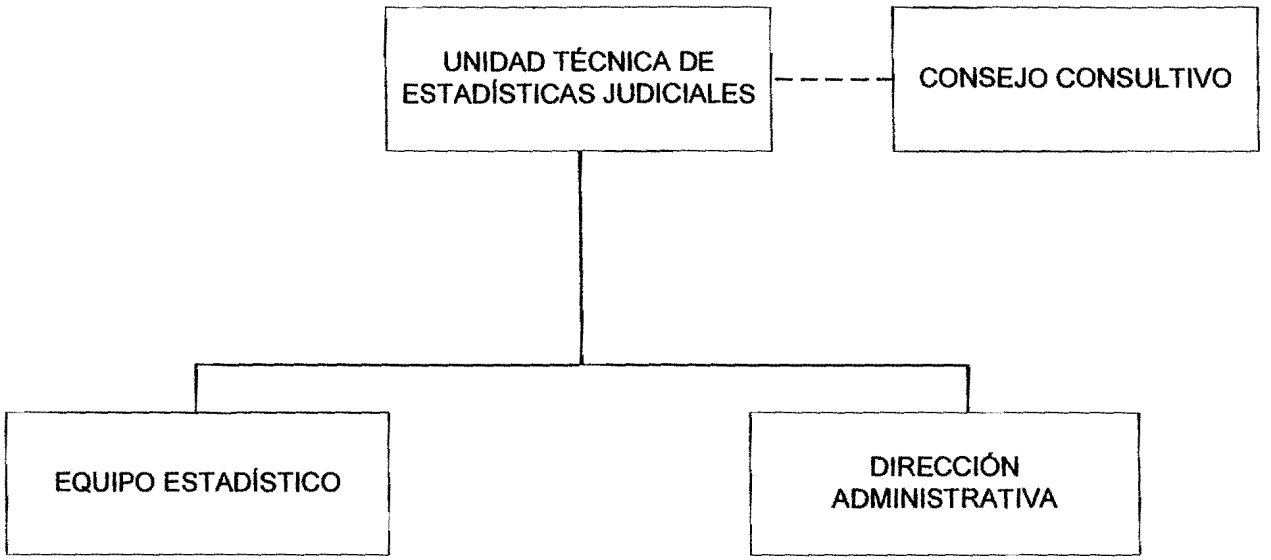
MAT. Y SUMINSTROS

MAQUINARIA Y EQUIPOS

TRANSF CORRIENTES

mags
27-09-2012

ESTADÍSTICAS JUDICIALES



Fuente: Ley de Carrera Judicial, Art.48

FORTALECER
AUDITORIA INTERNA

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA DE CREACIÓN: AUDITORIA INTERNA

A 12 MESES

No.	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	ESTADÍSTICA					
	Director	0.00	0.00			0.00
1	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
2	Asistente Legal	1,500.00	18,000.00			400.00
	DEPARTAMENTO DE AUDITORIA DE SISTEMAS					
3	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
4	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
	DEPARTAMENTO DE AUDITORIA ESPECIALES					
5	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
6	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
	DEPARTAMENTO DE AUDITORIA ADMINISTRATIVA OPERATIVA Y DE GESTIÓN					
7	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
8	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
9	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
10	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
11	Auditor i	800.00	9,600.00			400.00
12	Conductor	600.00	7,200.00			400.00
	TOTAL	11,100.00	133,200.00			4,800.00

DETALLE DE LAS CUOTAS PATRONALES SEG. SOCIAL	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SUELDO FIJO	(001)	133,200.00	16,317.00	1,998.00	1,998.00	399.60	20,712.60
PERSONAL CONTINGENTE (Not	(003)	7,800.00	955.50	117.00	117.00	23.40	1,212.90
GASTO DE REPRESENTACIÓN	(030)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
XIII MES	(050)	4,800.00	588.00	0.00	0.00	0.00	588.00
TOTAL	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

RESUMEN PARA CREACIÓN DE PUESTOS EN AUDITORIA INTERNA

TOTAL	**391,384.00**
SERVICIOS PERSONALES	176,314.00
SEGURIDAD SOCIAL	0.00
SERV. NO PERSONALES	35,600.00
MAT. Y SUMINSTROS	86,500.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	87,970.00
TRANSFE CORRIENTES	5,000.00

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
PROPUESTA REFORZAR DIRECCIÓN DE AUDITORIA INTERNA
DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)
(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**87,970.05**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301			**428.00**
Intercomunicador de 3 líneas	0	0.00	0.00
Fax	1	428.00	428.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**16,050.00**
Automóvil Sedán	1	16,050.00	16,050.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**856.00**
Caja Fuerte de Seguridad	1	0.00	0.00
Grabadora	2	80.25	160.50
Calculadora	10	69.55	695.50
Tablero para Edicto	0	0.00	0.00
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**22,352.30**
Anaquel de 2 Puertas	1	256.80	256.80
Modulares (Personal)	11	1,605.00	17,655.00
Sillas	11	160.50	1,765.50
Archivador	2	535.00	1,070.00
Sillas de Visita (c/b)	10	64.20	642.00
Mesa de reunión	1	963.00	963.00
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**6,741.00**
Reloj de Asistencia	1	856.00	856.00
Reloj de Correspondencia	1	856.00	856.00
Extinguidor (25lbs.)	2	267.50	535.00
A/A tipo Split de 18,000BTU	2	1,284.00	2,568.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	2	963.00	1,926.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**41,542.75**
Computadora Portátil	5	1,605.00	8,025.00
Scáner Portátil	5	1,353.55	6,767.75
Licencias de Office	10	321.00	3,210.00
Computadora completa	11	2,140.00	23,540.00

Resumen:

Código	Costo B/.
301	428.00
314	16,050.00
340	856.00
350	22,352.30
370	6,741.00
380	41,542.75
Totales	**87,970.05**

mags
27-09-12

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

REFORZAR DRECCIÓN DE AUDITORIA INTERNA

RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**391,384.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**176,314.00**
	SUELDOS	**153,800.00**
001	SUELDO FIJO	133,200.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (SUPLENCIAS)	7,800.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00X 12X8= 3,840.00)	8,000.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	0.00
050	XIII MES	4,800.00
	SEGURIDAD SOCIAL	**22,514.00**
071	SEGURO SOCIAL	17,861.00
072	SEGURO EDUCATIVO	2,115.00
073	RIESGO PROFESIONAL	2,115.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	423.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**35,600.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	0.00
103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07%=642.00 X 12 MESES0= 7,704.00)X 1 DESPACHOS	7,700.00
111	AGUA	200.00
112	ASEO	200.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	500.00
115	TELECOMUNICACIONES	500.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÓN	1,500.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	1,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	15,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	2,000.00
172	CONSULTORIAS	0.00
172	CONSULTORIAS PARA SERVICIOS ESPECIALES	0.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	2,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**86,500.00**
201	ALIMENTACIÓN	5,000.00
211	ACABADO TEXTIL	2,000.00
223	GASOLINA/DIESEL	10,000.00
224	LUBRICANTES	1,000.00
232	PAPELERÍA	10,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	2,000.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	12,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	1,500.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	5,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar y adecuar espacio)	10,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	1,500.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	3,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	2,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	1,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA(89.00X4 trim.X12 impresoras	20,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**87,970.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	428.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	16,050.00
340	EQUIPO DE OFICINA	856.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	22,352.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	6,741.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	41,543.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**5,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGUEDAD	0.00
629	OTRAS BECAS CAPACITACIÓN	5,000.00

mags
27-09-2012

CREACIÓN DE UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA: CREACIÓN DE UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

CARRERA JUDICIAL 2012

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MAGISTRADO	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	400.00
ASISTENTE MAGISTRADO	1,500.00			18,000.00					400.00
ASISTENTE MAGISTRADO	1,500.00			18,000.00					400.00
SECRETARIA EJECUTIVA	700.00			8,400.00					400.00
SECRETARIA DE SALA									
SECRETARIO	3,000.00			36,000.00	1,400.00	0.00	1,400.00	16,800.00	400.00
OFICIAL MAYOR	740.00			8,880.00					400.00
ASISTENTE LEGAL	1,500.00			18,000.00					400.00
ESCRIBIENTE	600.00			7,200.00					400.00
ESTENOGRAFO	600.00			7,200.00					400.00
NOTIFICADOR	600.00			7,200.00					400.00
PORTERO	600.00			7,200.00					400.00
CONDUCTOR DE VEHÍCUL	600.00			7,200.00					400.00
TOTAL	**14,940.00**			**186,480.00**	**4,400.00**	**600.00**	**5,000.00**	**60,000.00**	**4,800.00**

Nota: El salario de los magistrados lleva un 20% adicional según artículo No. 159 de la Ley de Carrera.

Artículos no. 156 , 157, 162, 164,

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total SS
SUELDO FIJO	(001)			186,480.00	22,843.80	2,797.20	2,797.20	559.44	28,997.64
PERSONAL CONTINGENTE	(003)			21,600.00	2,646.00	324.00	324.00	64.80	3,358.80
GASTO DE REPRESENTAC	(030)			60,000.00	7,350.00	0.00	0.00	0.00	7,350.00
XIII MES	(050)			4,800.00	588.00	0.00	0.00	0.00	588.00
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**40,294.44**

Nota. El Secretario ganará igual a los Secretarios de Salas de la Corte Suprema.

RESUMEN PARA LA CREACIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

TOTAL	**454,567.44**
SERVICIOS PERSONALES	272,880.00
SEGURIDAD SOCIAL	40,294.44
SERV. NO PERSONALES	19,800.00
MAT. Y SUMINSTROS	52,000.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	69,593.00

mags

27-09-2012

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA CREAR UNIDAD ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)

(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**69,592.80**
Intercomunicador de 3 líneas	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Fax	1	428.00	428.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**16,050.00**
Automóvil Sedán	1	16,050.00	16,050.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**1,391.00**
Caja Fuerte de Seguridad	1	856.00	856.00
Grabadora	1	160.50	160.50
Tablero para Edicto	1	374.50	374.50
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**22,459.30**
Anaquel de 2 Puertas	1	256.80	256.80
Modulares (Personal)	8	1,605.00	12,840.00
Sillas	9	160.50	1,444.50
Librero de Madera - Magistrado	1	963.00	963.00
Credenza de madera - Magistrado	1	749.00	749.00
Archivador	1	1,391.00	1,391.00
Sillas de Visita (c/b)	10	64.20	642.00
Poltrona y Escritorio de madera	1	2,675.00	2,675.00
Mesa de reunión	1	963.00	963.00
Escritorio tipo modular -Notificadores	2	267.50	535.00
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**8,720.50**
Reloj de Asistencia	1	856.00	856.00
Reloj de Correspondencia	1	856.00	856.00
Extinguidor (25lbs.)	1	267.50	267.50
A/A tipo Split de 18,000BTU	3	1,284.00	3,852.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	3	963.00	2,889.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**19,260.00**
Computadora completa	9	2,140.00	19,260.00

Resumen:

Código	Costo B/.
301	1,712.00
314	16,050.00
340	1,391.00
350	22,459.00
370	8,721.00
380	19,260.00
Totales	**69,593.00**

mags
27-09-12

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
MAGISTRADO INVESTIGADOR
RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	LLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**454,567.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**313,174.00**
	SUELDOS	272,880.00
001	SUELDO FIJO	186,480.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (SUPLENCIAS)	21,600.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 150.00X 12)	0.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	60,000.00
050	XIII MES	4,800.00
	SEGURIDAD SOCIAL	**40,294.00**
071	SEGURO SOCIAL	33,428.00
072	SEGURO EDUCATIVO	3,121.00
073	RIESGO PROFESIONAL	3,121.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	624.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**19,800.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	0.00
	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07%=642.00 X 12 MESES0= 7,704.00)X 1	
103	DESPACHOS	7,700.00
111	AGUA	100.00
112	ASEO	100.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	200.00
115	TELECOMUNICACIONES	200.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÓN	1,000.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	1,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	4,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	2,500.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	2,000.00
172	CONSULTORIAS	0.00
172	CONSULTORIAS	0.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	1,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**52,000.00**
201	ALIMENTACIÓN	500.00
211	ACABADO TEXTIL	2,000.00
223	GASOLINA/DIESEL	7,000.00
224	LUBRICANTES	500.00
232	PAPELERÍA	10,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	2,000.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	8,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	500.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	2,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar espacio alquiler)	5,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	500.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	2,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	1,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	500.00
275	ÚTILES DE OFICINA(89.00X4 trim.X9 impresoras = B/.3,200.00)	10,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**69,593.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	1,712.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	16,050.00
340	EQUIPO DE OFICINA	1,391.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	22,459.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	8,721.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	19,260.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**0.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	0.00
629	OTRAS BECAS/ CAPACITACIÓN	0.00

mags
27-09-2012

FORTALECER
AUDITORIA JUDICIAL

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA DE CREACIÓN: AUDITORIA JUDICIAL

A 12 MESES

No.	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	ESTADÍSTICA					
1	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
2	Auditor III Supervisor	2,000.00	24,000.00			400.00
3	Auditor III Supervisor	2,000.00	24,000.00			400.00
4	Auditor III Supervisor	2,000.00	24,000.00			400.00
5	Auditor III Supervisor	2,000.00	24,000.00			400.00
6	Auditor II	1,700.00	20,400.00			400.00
7	Auditor II	1,700.00	20,400.00			400.00
8	Auditor II	1,700.00	20,400.00			400.00
9	Auditor II	1,700.00	20,400.00			400.00
10	Auditor I	1,200.00	14,400.00			400.00
11	Auditor I	1,200.00	14,400.00			400.00
12	Auditor I	1,200.00	14,400.00			400.00
13	Auditor I	1,200.00	14,400.00			400.00
14	Auditor I	1,200.00	14,400.00			400.00
15	Auditor I	1,200.00	14,400.00			400.00
16	Auditor I	1,200.00	14,400.00			400.00
17	Secretaria Ejecutiva III	800.00	9,600.00			400.00
18	Secretaria Ejecutiva III	800.00	9,600.00			400.00
19	Conductor	600.00	7,200.00			400.00
20	Especialistas en Análisis Procesos	1,200.00	14,400.00			400.00
21	Especialistas en Análisis Procesos	1,200.00	14,400.00			400.00
22	Especialistas en Análisis Procesos	1,200.00	14,400.00			400.00
	TOTAL	**30,800.00**	**369,600.00**			**8,800.00**

DETALLE DE LAS CUOTAS PATRONALES SEG. SOCIAL			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SUELDO FIJO	(001)	369,600.00	45,276.00	5,544.00	5,544.00	1,108.80	57,472.80
PERSONAL CONTINGENTE (Nota 1	(003)	7,800.00	955.50	117.00	117.00	23.40	1,212.90
GASTO DE REPRESENTACIÓN	(030)	1,800.00	220.50	0.00	0.00	0.00	220.50
XIII MES	(050)	8,800.00	1,078.00	0.00	0.00	0.00	1,078.00
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

RESUMEN PARA CREACIÓN DE PUESTOS EN AUDITORIA JUDICIAL

TOTAL	740,712.00
SERVICIOS PERSONALES	455,984.00
SEGURIDAD SOCIAL	0.00
SERV. NO PERSONALES	49,308.00
MAT. Y SUMINSTROS	86,500.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	143,920.00
TRANSF CORRIENTES	5,000.00

mags

01/10/2012

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
PROPUESTA REFORZAR DIRECCIÓN DE AUDITORIA JUDICIAL
DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)
(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**143,920.35**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301			**2,461.00**
Intercomunicador de 3 líneas	5	321.00	1,605.00
Fax	2	428.00	856.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**32,100.00**
Busito de 15 pasajeros	1	32,100.00	**32,100.00**
Automóvil Sedán	0	0.00	0.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**2,568.00**
Caja Fuerte de Seguridad	2	856.00	1,712.00
Grabadora	3	160.50	481.50
Tablero para Edicto	1	374.50	374.50
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**42,832.10**
Anaquel de 2 Puertas	2	256.80	513.60
Modulares (Personal)	21	1,605.00	33,705.00
Sillas	21	160.50	3,370.50
Archivador	5	535.00	2,675.00
Sillas de Visita (c/b)	10	64.20	642.00
Mesa de reunión	2	963.00	1,926.00
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**12,251.50**
Reloj de Asistencia	2	856.00	1,712.00
Reloj de Correspondencia	2	856.00	1,712.00
Extinguidor (25lbs.)	3	267.50	802.50
A/A tipo Split de 18,000BTU	4	1,284.00	5,136.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	3	963.00	2,889.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**51,707.75**
Scáner Portátil	5	1353.55	6,767.75
Computadora completa	21	2,140.00	44,940.00

Resumen:

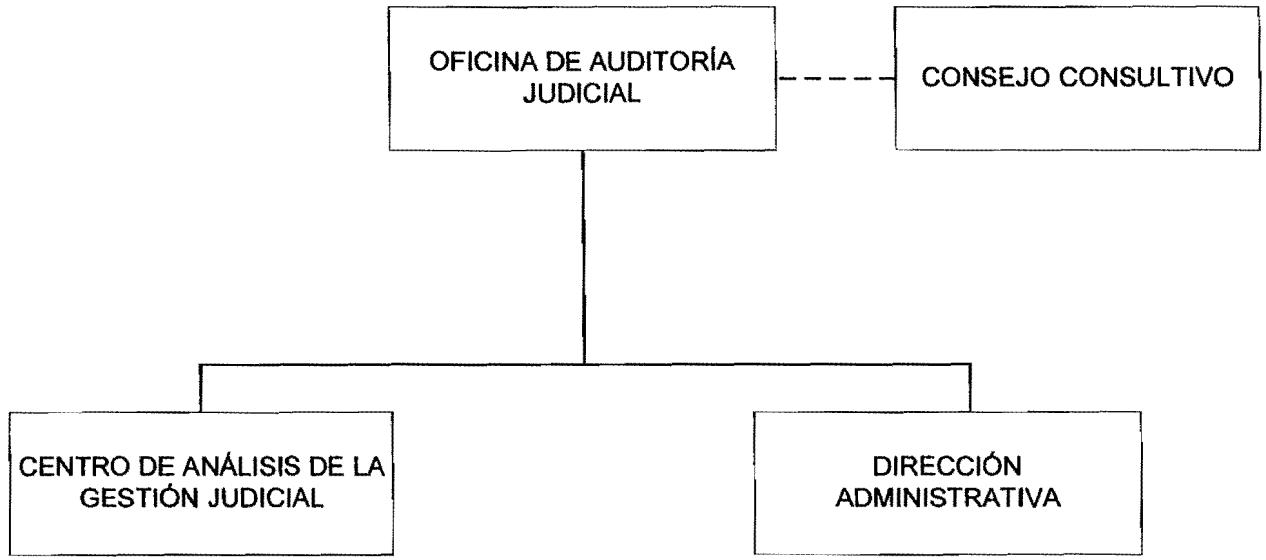
Código	Costo B/.
301	2,461.00
314	32,100.00
340	2,568.00
350	42,832.10
370	12,251.50
380	51,707.75
Totales	**143,920.35**

mags
01/10/2012

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
REFORZAR DIRECCIÓN DE AUDITORIA JUDICIAL
RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**740,712.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**455,984.00**
	SUELDOS	**396,000.00**
001	SUELDO FIJO	369,600.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (SUPLENCIAS)	9,600.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00X 12X8= 3840)	8,000.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	0.00
050	XIII MES	8,800.00
070	**SEGURIDAD SOCIAL**	**59,984.00**
071	SEGURO SOCIAL	47,530.00
072	SEGURO EDUCATIVO	5,661.00
073	RIESGO PROFESIONAL	5,661.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	1,132.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**49,308.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	0.00
	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07%=642.00 X 12 MESES0= 7,704.00)X 2	
103	DESPACHOS	15,408.00
111	AGUA	200.00
112	ASEO	200.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	500.00
115	TELECOMUNICACIONES	1,000.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÒN	5,000.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	3,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	15,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	2,000.00
172	CONSULTORIAS	
172	CONSULTORIAS PARA SERVICIOS ESPECIALES	
189	OTROS MANTENIMIENTOS	2,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**86,500.00**
201	ALIMENTACIÓN	0.00
211	ACABADO TEXTIL	2,000.00
223	GASOLINA/DIESEL	10,000.00
224	LUBRICANTES	500.00
232	PAPELERÍA	12,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	2,000.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	12,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	1,000.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	5,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar y adecuar espacio)	15,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	500.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	3,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	2,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	1,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA(89.00X4 trim.X21 impresoras = B/.7,500.00)	20,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**143,920.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	2,461.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	32,100.00
340	EQUIPO DE OFICINA	2,568.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	42,832.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	12,251.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	51,708.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**5,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	0.00
629	OTRAS BECAS/CAPACITACION	5,000.00

AUDITORÍA JUDICIAL



Fuente: Ley de Carrera Judicial, Art.35

FORTALECER
ESCUELA JUDICIAL

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA DE CREACIÓN: FORTALECER ESCUELA JUDICIAL

A 12 MESES

No.	CARGO	Salario Mensual	Salario Anual	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	CENTRO DE VALORACIÓN					
1	Subdirector	1,800.00	21,600.00			400.00
2	Expertos en Formación y Competencias	1,500.00	18,000.00			400.00
3	Expertos en Formación y Competencias	1,500.00	18,000.00			400.00
4	Expertos en Formación y Competencias	1,500.00	18,000.00			400.00
5	Diseñador Gráfico	900.00	10,800.00			400.00
6	Expertos (Planteamiento Académico)	1,500.00	18,000.00			400.00
7	Experto en (Planteamiento Académico	1,500.00	18,000.00			400.00
8	Experto en (Planteamiento Académico	1,500.00	18,000.00			400.00
9	Experto /Evaluación Académica)	1,500.00	18,000.00			400.00
10	Bibliotecario	800.00	9,600.00			400.00
11	Experto/Proceso Conocimiento	1,500.00	18,000.00			400.00
12	Experto/Evaluación Académica	1,500.00	18,000.00			400.00
13	Experto/ Evaluación Académica	1,500.00	18,000.00			400.00
14	Experto/Proceso Conocimiento	1,500.00	18,000.00			400.00
15	Experto/Proceso Conocimiento	1,500.00	18,000.00			400.00
16	Agente de Seguridad	625.00	7,500.00			400.00
17	Agente de Seguridad	625.00	7,500.00			400.00
18	Programador	1,000.00	12,000.00			400.00
19	Programador	1,000.00	12,000.00			400.00
20	Operador de Computadora	700.00	8,400.00			400.00
21	Psicólogo	1,000.00	12,000.00			400.00
22	Psicólogo	1,000.00	12,000.00			400.00
23	Psicólogo	1,000.00	12,000.00			400.00
24	Psicólogo	1,000.00	12,000.00			400.00
25	Oficinista	600.00	7,200.00			400.00
26	Oficinista	600.00	7,200.00			400.00
27	Trabador Manual	600.00	7,200.00			400.00
28	Trabador Manual	600.00	7,200.00			400.00
29	Secretaria	700.00	8,400.00			400.00
30	Secretaria	700.00	8,400.00			400.00
31	Ingeniero Industrial	1,200.00	14,400.00			400.00
32	Ingeniero Industrial	1,200.00	14,400.00			400.00
33	Contador	800.00	9,600.00			400.00
34	Conductor	600.00	7,200.00			400.00
35	Conductor	600.00	7,200.00			400.00
36	Archivero	600.00	7,200.00			400.00
	TOTAL	**38,250.00**	**459,000.00**			**14,400.00**

[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SUELDO FIJO	(001)	459,000.00	56,227.50	6,885.00	6,885.00	1,377.00	71,374.50
PERSONAL CONTINGENTE (Nota 1)	(003)	15,000.00	1,837.50	225.00	225.00	45.00	2,332.50
GASTO DE REPRESENTACIÓN	(030)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
XIII MES	(050)	14,400.00	1,764.00	0.00	0.00	0.00	1,764.00
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

RESUMEN PARA FORTALECER ESCUELA JUDICIAL

TOTAL	**2,134,911.00**
SERVICIOS PERSONALES	493,400.00
SEGURIDAD SOCIAL	75,471.00
SERV. NO PERSONALES	479,972.00
MAT. Y SUMINSTROS	158,000.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	478,068.00

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
PROPUESTA REFORZAR ESCUELA JUDICIAL
DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)
(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**478,068.10**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301			**2,461.00**
Intercomunicador de 3 líneas	5	321.00	1,605.00
Fax	2	428.00	856.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**48,150.00**
Busito	1	32,100.00	32,100.00
Automóvil Sedán	1	16,050.00	16,050.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**3,878.75**
Caja Fuerte de Seguridad	1	856.00	856.00
Calculadora	5	69.55	347.75
Grabadora	5	160.50	802.50
Tableros para salas de estudio y salone	5	374.50	1,872.50
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**72,150.10**
Anaquel de 2 Puertas	2	256.80	513.60
Modulares (Personal)	33	1,605.00	52,965.00
Sillas	33	160.50	5,296.50
Archivador	10	535.00	5,350.00
Sillas de Visita (c/b)	50	64.20	3,210.00
Mesa de reunión	5	963.00	4,815.00
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**17,708.50**
Reloj de Asistencia	3	856.00	2,568.00
Reloj de Correspondencia	3	856.00	2,568.00
Extinguidor (25lbs.)	5	267.50	1,337.50
A/A tipo Split de 18,000BTU	5	1,284.00	6,420.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	5	963.00	4,815.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**333,719.75**
Computadora Portatil	5	1605	8,025.00
Licencias Office	10	321	3,210.00
Proyector	5	963	4,815.00
Scáner	5	1353.55	6,767.75
Programas/Servidores	1		240,282.00
Computadora completa	33	2,140.00	70,620.00

Resumen:

Código	Costo B/.
301	2,461.00
314	48,150.00
340	3,878.75
350	72,150.10
370	17,708.50
380	333,719.75
Totales	**478,068.10**

mags
01/10/2012

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

REFORZAR ESCUELA JUDICIAL

RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**2,134,911.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**568,871.00**
	SUELDOS	493,400.00
001	SUELDO FIJO	459,000.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (3 MESES DE SUPLENCIAS)	15,000.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00X 12X 7 miembros= 3,360.00) Consejo Consultivo.	5,000.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	0.00
050	XIII MES	14,400.00
	SEGURIDAD SOCIAL	**75,471.00**
071	SEGURO SOCIAL	59,829.00
072	SEGURO EDUCATIVO	7,110.00
073	RIESGO PROFESIONAL	7,110.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	1,422.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**479,972.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	29,000.00
103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07%=642.00 X 12 MESES0= 7,704.00)X 2 DESPACHOS	15,408.00
111	AGUA	300.00
112	ASEO	200.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	800.00
115	TELECOMUNICACIONES (REDES)	5,000.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÓN	5,000.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	5,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	15,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	10,000.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	10,000.00
172	CONSULTORIAS	100,000.00
172	CONSULTORIA PARA SERVICIOS ESPECIALES DE PROFESORES	279,264.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	5,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**158,000.00**
201	ALIMENTACIÓN	25,000.00
211	ACABADO TEXTIL	5,000.00
223	GASOLINA/DIESEL	10,000.00
224	LUBRICANTES	1,000.00
232	PAPELERÍA	15,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	15,000.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	20,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	3,000.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	5,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCION(reparar y adecuación de espacios y o/ alquiler, salones de reuniones, cubículos, despachos del Centro de Valoración, Consejo Consultivo, etc.)	20,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	1,500.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	5,000.00
269	PRODUCTOS VARIOS	5,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	2,500.00
275	UTILES DE OFICINA(89.00X4 trim.X33 impresoras = B/.11,800.00)	25,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**478,068.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	2,461.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	48,150.00
340	EQUIPO DE OFICINA	3,879.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	72,150.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	17,708.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	333,720.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**450,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	0.00
629	OTRAS BECAS	450,000.00

mags

01/10/2012

DETALLE DE LAS CUOTAS PATRONALES SEG. SOCIAL			(071)	(072)	(073)	(074)	TOTAL
SUELDO FIJO	(001)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PERSONAL CONTINGENTE (Nota 1)	(003)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GASTO DE REPRESENTACIÓN	(030)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
XIII MES	(050)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

MAQUINARIA Y EQUIPOS

Escritorios y Sillas para 10 profesores: a razón de B/.300.00 por profesor =B/.3,000.00

RESUMEN PARA FORTALECER ESCUELA JUDICIAL

TOTAL	3,000.00
SERVICIOS PERSONALES	0.00
SEGURIDAD SOCIAL	0.00
SERV. NO PERSONALES	0.00
MAT. Y SUMINSTROS	0.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	3,000.00

629 BECAS	**450,000.00**
Congreso Anual de la Administración de Justicia (CADAJ). Septiembre de cada año.	50,000.00
Alimentación/refrigerios	
Servicios de hospedaje en Hoteles	
Impuestos Hoteleros	
Servicios Comerciales y financieros	
Papelería(Cartulina/plumas/lápiz, etc).	
Becas a Funcionarios	250,000.00
Congresos y otras especializaciones	150,000.00

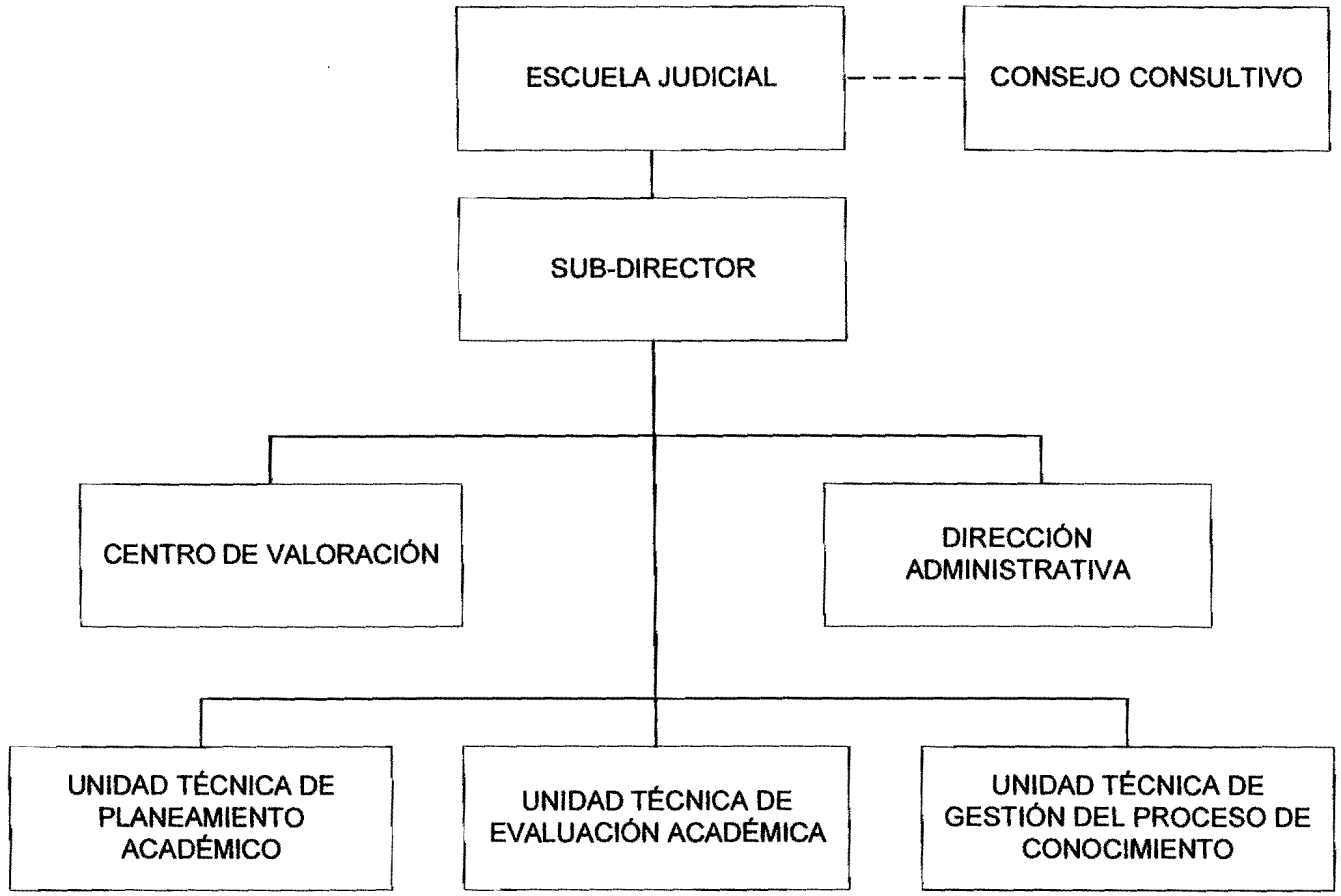
171	**CONSULTORIAS**	**100,000.00**
	Consultorias para elaborar Planes de Formación	10,000.00
	Consultorias para elaborar proyecto de Universidad Corportiva.	25,000.00
	Consultoría Evauación del Desempeño	15,000.00
	Consultoría Sistema de incentivos	15,000.00
	Consultoría Implementación del nuevo sistema	10,000.00
	Encuestas	5,000.00
	Otras imprevistos	20,000.00

172 **SERVICIOS ESPECIALES**

Contratación de Profesores Especialistas

No.	CARGO	SALARIO		GASTO DE REPRESENTACIÓN		GASTOS MENSUAL
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	
1	Profesor	1,800.00	21,600.00			400.00
2	Profesor	1,800.00	21,600.00			400.00
3	Profesor	2,000.00	24,000.00			400.00
4	Profesor	2,000.00	24,000.00			400.00
5	Profesor	2,000.00	24,000.00			400.00
6	Profesor	2,000.00	24,000.00			400.00
7	Profesor	2,000.00	24,000.00			400.00
8	Profesor	2,000.00	24,000.00			400.00
9	Profesor	2,000.00	24,000.00			400.00
10	Profesor	2,000.00	24,000.00			400.00
	Totales	19,600.00	235,200.00			4,000.00

ESCUELA JUDICIAL



Fuente: Ley de Carrera Judicial, Art.20

CREACIÓN DE LA DEFENSORÍA ESPECIAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA: CREACIÓN DE LA DEFENSORIA ESPECIAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

CARRERA JUDICIAL 2012

	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
1	DEFENSOR ESPECIAL	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	3,000.00	600.00	3,600.00	43,200.00	400.00
2	DEFENSOR CIRCUITAL	3,000.00			36,000.00	700.00			8,400.00	400.00
3	ASISTENTE DEFENSOR	1,000.00			12,000.00					400.00
4	ASISTENTE DEFENSOR	1,000.00			12,000.00					400.00
5	SECRETARIA EJECUTIVA	700.00			8,400.00					400.00
	SECRETARIA									
6	SECRETARIA	600.00			7,200.00					400.00
7	RECEPCIONISTA	500.00			6,000.00					400.00
8	ASISTENTE LEGAL	1,000.00			12,000.00					400.00
9	ESCRIBIENTE	600.00			7,200.00					400.00
10	ESTENOGRAFO	600.00			7,200.00					400.00
11	PORTERO	600.00			7,200.00					400.00
12	CONDUCTOR DE VEHÍCUL	600.00			7,200.00					400.00
	TOTAL	**13,200.00**			**165,600.00**	**3,700.00**	**600.00**	**3,600.00**	**51,600.00**	**4,800.00**

Nota: El salario de los magistrados lleva un 20% adicional según artículo No. 159 de la Ley de Carrera.

Artículos no. 156 , 157, 162, 164,

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Total SS
SUELDO FIJO	(001)			165,600.00	20,286.00	2,484.00	2,484.00	496.80	25,750.80
PERSONAL CONTINGENTE	(003)			45,000.00	5,512.50	675.00	675.00	135.00	6,997.50
GASTO DE REPRESENTAC	(030)			51,600.00	6,321.00	0.00	0.00	0.00	6,321.00
XIII MES	(050)			4,800.00	588.00	0.00	0.00	0.00	588.00
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**39,657.30**

Nota. El Secretario ganará igual a los Secretarios de Salas de la Corte Suprema.

RESUMEN PARA LA CREACIÓN DE LA DEFENSORIA ESPECIAL DE INTEGRIDAD

TOTAL	**548,855.00**
SERVICIOS PERSONALES	306,657.00
SEGURIDAD SOCIAL	0.00
SERV. NO PERSONALES	62,200.00
MAT. Y SUMINSTROS	97,000.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	77,998.00
TRANSF CORRIENTES	5,000.00

mags

02/10/2012

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
PROPUESTA DE CREACIÓN: DEFENSORIA ESPECIAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)
(en Balboas)

MAQUINARIA Y EQUIPO:			**77,997.65**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301		1,498.00	**1,498.00**
Intercomunicador de 3 líneas	2	321.00	642.00
Fax	2	428.00	856.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**16,050.00**
Automóvil Sedán	1	16,050.00	16,050.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**1,995.55**
Caja Fuerte de Seguridad	1	856.00	856.00
Grabadora	2	160.50	321.00
Tablero para Edicto	2	374.50	749.00
Calculadora	1	69.55	69.55
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**27,210.10**
Anaquel de 2 Puertas	2	256.80	513.60
Modulares (Personal)	10	1,605.00	16,050.00
Sillas	10	160.50	1,605.00
Librero de Madera - Magistrado	1	963.00	963.00
Credenza de madera - Magistrado	1	749.00	749.00
Archivador	2	1,391.00	2,782.00
Sillas de Visita (c/b)	10	64.20	642.00
Poltrona y Escritorio de madera	1	2,675.00	2,675.00
Mesa de reunión	1	963.00	963.00
Escritorio tipo modular -Notificadores	1	267.50	267.50
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**9,844.00**
Reloj de Asistencia	1	856.00	856.00
Reloj de Correspondencia	2	856.00	1,712.00
Extinguidor (25lbs.)	2	267.50	535.00
A/A tipo Split de 18,000BTU	3	1,284.00	3,852.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	3	963.00	2,889.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**21,400.00**
Computadora completa	10	2,140.00	21,400.00

mags
02/10/2012

Código	Costo B/.
301	1,498.00
314	16,050.00
340	1,995.55
350	27,210.10
370	9,844.00
380	21,400.00
Totales	**77,997.65**

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

CREACIÓN DE LA DEFENSORIA ESPECIAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**548,855.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**306,657.00**
	SUELDOS	**267,000.00**
001	SUELDO FIJO	165,600.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (SUPLENCIAS)	45,000.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00X 12X)	0.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	51,600.00
050	XIII MES	4,800.00
	SEGURIDAD SOCIAL	**39,657.00**
071	SEGURO SOCIAL	32,707.00
072	SEGURO EDUCATIVO	3,159.00
073	RIESGO PROFESIONAL	3,159.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	632.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**62,200.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	30,000.00
103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07% X 12 MESES)	7,800.00
111	AGUA	500.00
112	ASEO	200.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	1,500.00
115	TELECOMUNICACIONES	1,200.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÓN	1,000.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	5,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	1,000.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	6,000.00
172	CONSULTORIAS	0.00
172	CONSULTORIAS ESPECIALES	0.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	3,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**97,000.00**
201	ALIMENTACIÓN	2,000.00
211	ACABADO TEXTIL	2,500.00
223	GASOLINA/DIESEL	16,500.00
224	LUBRICANTES	3,500.00
232	PAPELERÍA	12,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	4,500.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	6,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	3,000.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	12,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar y adecuar espacio)	12,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	1,000.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	2,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	2,500.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	2,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA	15,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**77,998.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	1,498.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	16,050.00
340	EQUIPO DE OFICINA	1,996.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	27,210.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	9,844.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	21,400.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**5,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	0.00
629	OTRAS BECAS/CAPACTICACIÓN	5,000.00

mags
07/10/2012

CREACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA DEFENSA PÚBLICA

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA DE CREACIÓN: ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA DEFENSA PUBLICA

A 12 MESES

No.	[illegible]	SALARIO [illegible]	SALARIO [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	ADMINISTRACION FINANCIERA Y RECURSOS HUMANOS					
	Director	2,500.00	0.00			0.00
	Subdirector	1,800.00	0.00			0.00
	Programador	1,000.00	12,000.00			400.00
	Operador de Computadora	700.00	8,400.00			400.00
	Oficinista	600.00	7,200.00			400.00
	Oficinista	600.00	7,200.00			400.00
	Secretaria	700.00	8,400.00			400.00
	Secretaria	700.00	8,400.00			400.00
	Ingeniero Industrial	1,200.00	14,400.00			400.00
	Analista de Personal	800.00	9,600.00			400.00
	Analista de Personal	800.00	9,600.00			400.00
	Supervisor de Presupuesto	1,000.00	12,000.00			400.00
	Analista de Presupuesto	800.00	9,600.00			400.00
	Analista de Presupuesto	800.00	9,600.00			400.00
	Contador	800.00	9,600.00			400.00
	Conductor	600.00	7,200.00			400.00
	TOTAL	**15,400.00**	**133,200.00**			**5,600.00**

[illegible] PATRONALES SEG. SOCIAL	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SUELDO FIJO	(001)	133,200.00	16,317.00	1,998.00	1,998.00	399.60	20,712.60
PERSONAL CONTINGENTE (Nota 1)	(003)	18,000.00	2,205.00	270.00	270.00	54.00	2,799.00
GASTO DE REPRESENTACIÓN	(030)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
XIII MES	(050)	5,600.00	686.00	0.00	0.00	0.00	686.00
Totales		156,800.00	19,208.00	2,268.00	2,268.00	453.60	24,197.60

TOTAL	498,503.00
SERVICIOS PERSONALES	185,998.00
SEGURIDAD SOCIAL	0.00
SERVICIOS NO PERSON.	72,808.00
MAT. Y SUMINSTROS	90,000.00
MAQ. Y EQUIPOS	99,697.00
TRANSF CORRIENTES	50,000.00

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
PROPUESTA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA DEFENSA PUBLICA
DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)
(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**99,697.25**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301			**1,498.00**
Intercomunicador de 3 líneas	2	321.00	642.00
Fax	2	428.00	856.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**16,050.00**
Busito		32,100.00	0.00
Automóvil Sedán	1	16,050.00	16,050.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**1,621.05**
Caja Fuerte de Seguridad	1	856.00	856.00
Calculadora	1	69.55	69.55
Grabadora	2	160.50	321.00
Tablero para Edicto	1	374.50	374.50
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**28,066.10**
Anaquel de 2 Puertas	2	256.80	513.60
Modulares (Personal)	13	1,605.00	20,865.00
Sillas	13	160.50	2,086.50
Archivador	5	535.00	2,675.00
Sillas de Visita (c/b)	15	64.20	963.00
Mesa de reunión	1	963.00	963.00
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**15,194.00**
Reloj de Asistencia	2	856.00	1,712.00
Reloj de Correspondencia	2	856.00	1,712.00
Extinguidor (25lbs.)	2	267.50	535.00
A/A tipo Split de 18,000BTU	5	1,284.00	6,420.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	5	963.00	4,815.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**37,268.10**
Computadora Portatil	2	1605	3,210.00
Licencias Office	5	321	1,605.00
Proyector	2	963	1,926.00
Scáner	2	1353.55	2,707.10
Computadora completa	13	2,140.00	27,820.00

Resumen:

Código	Costo B/.
301	1,498.00
314	16,050.00
340	1,621.05
350	28,066.10
370	15,194.00
380	37,268.10
Totales	**99,697.25**

mags
01/10/2012

ÓRGANO JUDICIAL

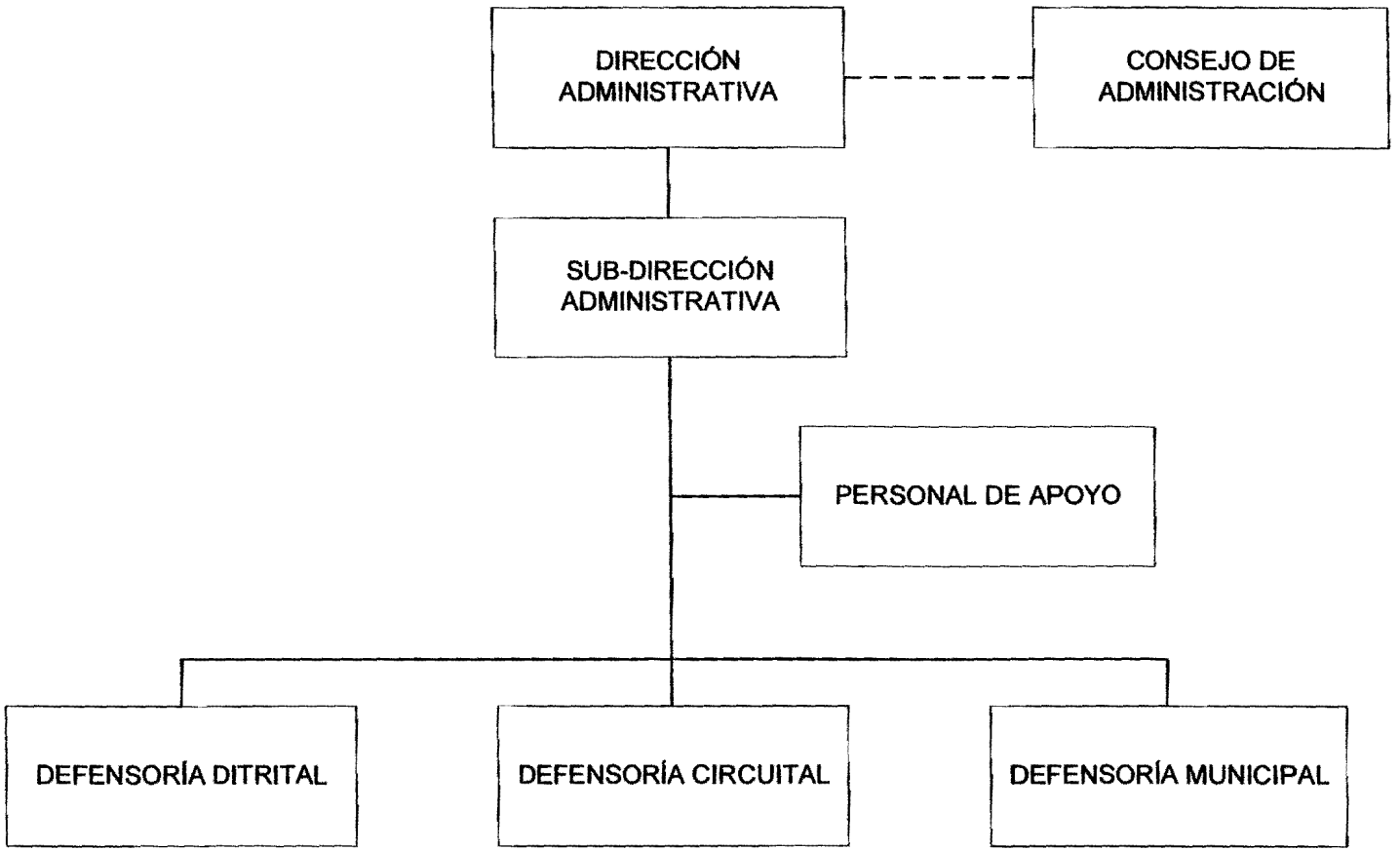
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

REFORZAR ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA DE DEFENSA PUBLICA

RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
	GRAN TOTAL	**498,503.00**
0	**SERVICIOS PERSONALES**	**185,998.00**
	SUELDOS	**161,800.00**
001	SUELDO FIJO	133,200.00
003	PERSONAL CONTINGENTE (3 MESES DE SUPLENCIAS)	18,000.00
020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00X 12X 6 miembros= 2,880.00) Consejo Consultivo.	5,000.00
030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	0.00
050	XIII MES	5,600.00
	SEGURIDAD SOCIAL	**24,198.00**
071	SEGURO SOCIAL	19,208.00
072	SEGURO EDUCATIVO	2,268.00
073	RIESGO PROFESIONAL	2,268.00
074	FONDO COMPLEMENTARIO	454.00
1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**72,808.00**
101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	29,000.00
103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07%=642.00 X 12 MESES0= 7,704.00)X 2 DESPACHOS	15,408.00
111	AGUA	200.00
112	ASEO	200.00
114	ENERGÍA ELÉCTRICA	1,000.00
115	TELECOMUNICACIONES	2,500.00
120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÒN	3,500.00
131	ANUNCIOS Y AVISOS	3,000.00
141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	8,000.00
151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	6,000.00
169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN.	2,000.00
171	CONSULTORIA	0.00
172	SERVICIOS ESPECIALES (PROFESORES)	0.00
189	OTROS MANTENIMIENTOS	2,000.00
2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**90,000.00**
201	ALIMENTACIÓN	5,000.00
211	ACABADO TEXTIL	2,000.00
223	GASOLINA/DIESEL	10,000.00
224	LUBRICANTES	1,000.00
232	PAPELERÍA	10,000.00
231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	5,000.00
239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	12,000.00
243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	3,000.00
249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	5,000.00
259	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN(reparar y adecuación de espacios y o/ alquiler, salones de reuniones, cubículos, despachos, etc.)	10,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	1,500.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	3,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	5,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	2,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA(89.00X4 trim.X13 impresoras = B/.4,700.00)	20,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**99,697.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	1,498.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	16,050.00
340	EQUIPO DE OFICINA	1,621.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	28,066.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	15,194.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	37,268.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**50,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	0.00
629	OTRAS BECAS/CAPACITACIÓN	50,000.00

INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA



Fuente: Ley de Carrera, Art. 135

CREACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA JUDICAL

ÓRGANO JUDICIAL

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

PROPUESTA DE: ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL

A 12 MESES

No.	CARGO	SALARIO				
		MENSUAL	ANUAL			
	AMINISTRACIÓN DE LA CARRERA					
1	Asesor (director)	4,000.00	48,000.00			400.00
2	Asesor (director)	4,000.00	48,000.00			400.00
3	Asesor (director)	4,000.00	48,000.00			400.00
4	Asesor (director)	4,000.00	48,000.00			400.00
5	Asesor (director)	4,000.00	48,000.00			400.00
6	Programador	1,000.00	12,000.00			400.00
7	Operador de Computadora	700.00	8,400.00			400.00
8	Oficinista	600.00	7,200.00			400.00
9	Trabador Manual	600.00	7,200.00			400.00
10	Secretaria	700.00	8,400.00			400.00
11	Ingeniero Industrial	1,200.00	14,400.00			400.00
12	Ingeniero Industrial	1,200.00	14,400.00			400.00
13	Conductor	600.00	7,200.00			400.00
14	Archivero	600.00	7,200.00			400.00
	TOTAL	**27,200.00**	**326,400.00**			**5,600.00**

DETALLE DE LAS CUOTAS PATRONALES SEG. SOCIAL			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SUELDO FIJO	(001)	326,400.00	39,984.00	4,896.00	4,896.00	979.20	50,755.20
PERSONAL CONTINGENTE (Nota 1)	(003)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GASTO DE REPRESENTACIÓN	(030)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
XIII MES	(050)	5,600.00	686.00	0.00	0.00	0.00	686.00
TOTAL		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

RESUMEN DE ADMINISTRACIÓN CARRERA JUDICIAL

TOTAL	3,960,834.00
SERVICIOS PERSONALES	650,441.00
SEGURIDAD SOCIAL	0.00
SERV. NO PERSONALES	587,100.00
MAT. Y SUMINSTROS	168,000.00
MAQUINARIA Y EQUIPOS	555,293.00
TRANSF CORRIENTES	2,000,000.00

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
CREACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL
DETALLE DE MAQUINARIA Y EQUIPOS (300)
(en Balboas)

DETALLE	CANTIDAD	P/U	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO:			**555,292.35**
EQUIPO DE COMUNICACIÓN - 301			**1,391.00**
Intercomunicador de 3 líneas	3	321.00	963.00
Fax	1	428.00	428.00
TRANSPORTE TERRESTRE - 314			**16,050.00**
Busito	0	32,100.00	0.00
Automóvil Sedán	1	16,050.00	16,050.00
EQUIPO DE OFICINA - 340			**529.65**
Caja Fuerte de Seguridad	0	856.00	0.00
Calculadora	3	69.55	208.65
Grabadora	2	160.50	321.00
Tablero para Edicto	0	374.50	0.00
MOBILIARIO DE OFICINA - 350			**27,745.10**
Anaquel de 2 Puertas	2	256.80	513.60
Modulares (Personal)	13	1,605.00	20,865.00
Sillas	13	160.50	2,086.50
Archivador	5	535.00	2,675.00
Sillas de Visita (c/b)	10	64.20	642.00
Mesa de reunión	1	963.00	963.00
MAQUINARIAS Y OTROS EQUIPOS - 370			**9,576.50**
Reloj de Asistencia	1	856.00	856.00
Reloj de Correspondencia	2	856.00	1,712.00
Extinguidor (25lbs.)	1	267.50	267.50
A/A tipo Split de 18,000BTU	3	1,284.00	3,852.00
A/A tipo Split de 12,000BTU	3	963.00	2,889.00
EQUIPO COMPUTACIONAL - 380			**500,000.10**
Computadora Portatil	5	1605	8,025.00
Licencias Office	5	321	1,605.00
Proyector	2	963	1,926.00
Scáner	2	1353.55	2,707.10
Computadora completa	12	2,140.00	25,680.00
Programas/Servidores	1		210,057.00
Equipo de Computacióon			250,000.00

Resumen:

Código	Costo B/.
301	1,391.00
314	16,050.00
340	529.65
350	27,745.10
370	9,576.50
380	500,000.10
Totales	**555,292.35**

mags
01/10/2012

ÓRGANO JUDICIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
CREACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL
RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

	OBJ	DETALLE DEL OBJETO DEL GASTO	MONTO (B/.)
		GRAN TOTAL	**3,960,834.00**
	0	**SERVICIOS PERSONALES**	**650,441.00**
		SUELDOS	**599,000.00**
	001	SUELDO FIJO	0.00
xx	002	PERSONAL TRANSITORIO	326,400.00
	003	PERSONAL CONTINGENTE (3 MESES DE SUPLENCIAS)	0.00
	020	DIETAS (una reunión por mes= 40.00 para el Consejo de administración y 100.00 para el Consejo Consultivo.	17,000.00
	030	GASTO DE REPRESENTACIÓN FIJO	0.00
xx	040	SOBRE TIEMPO	250,000.00
	050	XIII MES	5,600.00
		SEGURIDAD SOCIAL	**51,441.00**
	071	SEGURO SOCIAL	40,670.00
	072	SEGURO EDUCATIVO	4,896.00
	073	RIESGO PROFESIONAL	4,896.00
	074	FONDO COMPLEMENTARIO	979.00
	1	**SERVICIOS NO PERSONALES**	**587,100.00**
	101	ALQUILER DE OFICINA (200mts. X 12.00 X 12meses)	0.00
	103	ALQUILER EQUIPO COPIADORA (600.00X1.07%=642.00 X 12 MESES0= 7,704.00)X 1 DESPACHOS	7,700.00
	111	AGUA	200.00
	112	ASEO	200.00
	114	ENERGÍA ELÉCTRICA	500.00
	115	TELECOMUNICACIONES	500.00
	120	IMPRESIÓN/ ENCUADERNACIÒN (edición de obras)	50,000.00
	131	ANUNCIOS Y AVISOS	1,000.00
	141	VIÁTICOS DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
	151	TRANSPORTE DENTRO DEL PAÍS	5,000.00
xx	164	GASTOS DE SEGUROS	100,000.00
	169	OTROS SERVICIOS COM. Y FIN. (Auditorias Externas)	30,000.00
	171	CONSULTORIA	260,000.00
	172	SERVICIOS ESPECIALES (PROFESORES)	0.00
xx	185	MATENIMIENTO EQUIPO INFORMATICO	125,000.00
	189	OTROS MANTENIMIENTOS	2,000.00
	2	**MATERIALES Y SUMINISTROS**	**168,000.00**
	201	ALIMENTACIÓN	5,000.00
	211	ACABADO TEXTIL	2,000.00
	223	GASOLINA/DIESEL	12,000.00
	224	LUBRICANTES	1,000.00
	232	PAPELERÍA	10,000.00
	231	TEXTOS DE ENSEÑANZA	10,000.00
	239	OTROS PRODUCTOS DE PAPEL Y CARTÓN	12,000.00
	243	PINTURAS, COLORANTES Y TINTES	3,000.00
	249	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	5,000.00

259	MATERIALES DE CONSTRUCCION(reparar y adecuación de espacios y o/ alquiler, salones de reuniones, cubículos, despachos, etc.)	75,000.00
262	HERRAMIENTAS E INSTRUM.	1,500.00
265	MATERIALES DE COMPUTACIÓN	3,500.00
269	PRODUCTOS VARIOS	5,000.00
273	ÚTILES DE ASEO Y LIMPIEZA	3,000.00
275	ÚTILES DE OFICINA(89.00X4 trim.X No. de impresoras)	20,000.00
3	**MAQUINARIAS Y EQUIPOS (ANEXO)**	**555,293.00**
301	EQUIPO DE COMUNICACIÓN	1,391.00
314	TRANSPORTE TERRESTRE	16,050.00
340	EQUIPO DE OFICINA	530.00
350	MOBILIARIO DE OFICINA	27,745.00
370	MAQUINARIA Y EQUIPOS VARIOS	9,577.00
380	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	500,000.00
6	**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**2,000,000.00**
614	BONIFICACIÓN POR ANTIGUEDAD	1,000,000.00
629	OTRAS BECAS/CAPACITACIÓN	1,000,000.00

01/10/2012

RETIRO COMPENSATORIO PARA JUECES MAGISTRADOS Y DEFENSORES JUBILADOS QUE OPTAN POR EL RETIRO

JUBILADOS:

TIENEN 6 MESES PARA APLICAR

- DIFERENCIAL DEL RETIRO COMPENSATORIO A CARGO DEL ÓRGANO JUDICIAL
- BONO DE ANTIGÜEDAD

NO JUBILADOS QUE CUMPLEN TODOS LOS REQUISTOS A LA FECHA DE PROMULGACIÓN DE LA LEY (240 CUOTAS A CSS, 52 AÑOS MUJERES, HOMBRES 55, MEJOR SUELDO DEVENGADO POR 5 AÑOS O MÁS):

TIENEN 6 MESES PARA APLICAR

- B/.2,500.00 CSS

  HASTA B/.2,500.00 ORGANO JUDICIAL
- BONO DE ANTIGÜEDAD

NOMBRADOS POR PERÍODO FIJO CON REQUISITOS DEL RETIRO COMPENSATORIO QUE CUMPLAN REQUISITOS

TIENEN 3 MESES PARA APLICAR

- SI SON NOMBRADOS POR PERÍODO FIJO Y NO SON DE CARRERA: RETIRO COMPENSATORIO

  SI SON DE CARRERA: RETIRO COMPENSATORIO + BONO DE ANTIGÜEDAD

RETIRO COMPENSATORIO PARA JUECES MAGISTRADOS Y DEFENSORES JUBILADOS QUE OPTAN POR EL RETIRO

JUBILADOS:

TIENEN 6 MESES PARA APLICAR

- DIFERENCIAL DEL RETIRO COMPENSATORIO A CARGO DEL ÓRGANO JUDICIAL
- BONO DE ANTIGÜEDAD

NO JUBILADOS QUE CUMPLEN TODOS LOS REQUISTOS A LA FECHA DE PROMULGACIÓN DE LA LEY (240 CUOTAS A CSS, 52 AÑOS MUJERES, HOMBRES 55, MEJOR SUELDO DEVENGADO POR 5 AÑOS O MÁS):

TIENEN 6 MESES PARA APLICAR

- B/.2,500.00 CSS

  HASTA B/.2,500.00 ORGANO JUDICIAL
- BONO DE ANTIGÜEDAD

NOMBRADOS POR PERÍODO FIJO CON REQUISITOS DEL RETIRO COMPENSATORIO QUE CUMPLAN REQUISITOS

TIENEN 3 MESES PARA APLICAR

- SI SON NOMBRADOS POR PERÍODO FIJO Y NO SON DE CARRERA: RETIRO COMPENSATORIO

  SI SON DE CARRERA: RETIRO COMPENSATORIO + BONO DE ANTIGÜEDAD

FUNCIONARIOS DE APOYO JUDICIAL Y ADMINISTRATIVO

JUBILADOS EN SERVICIO

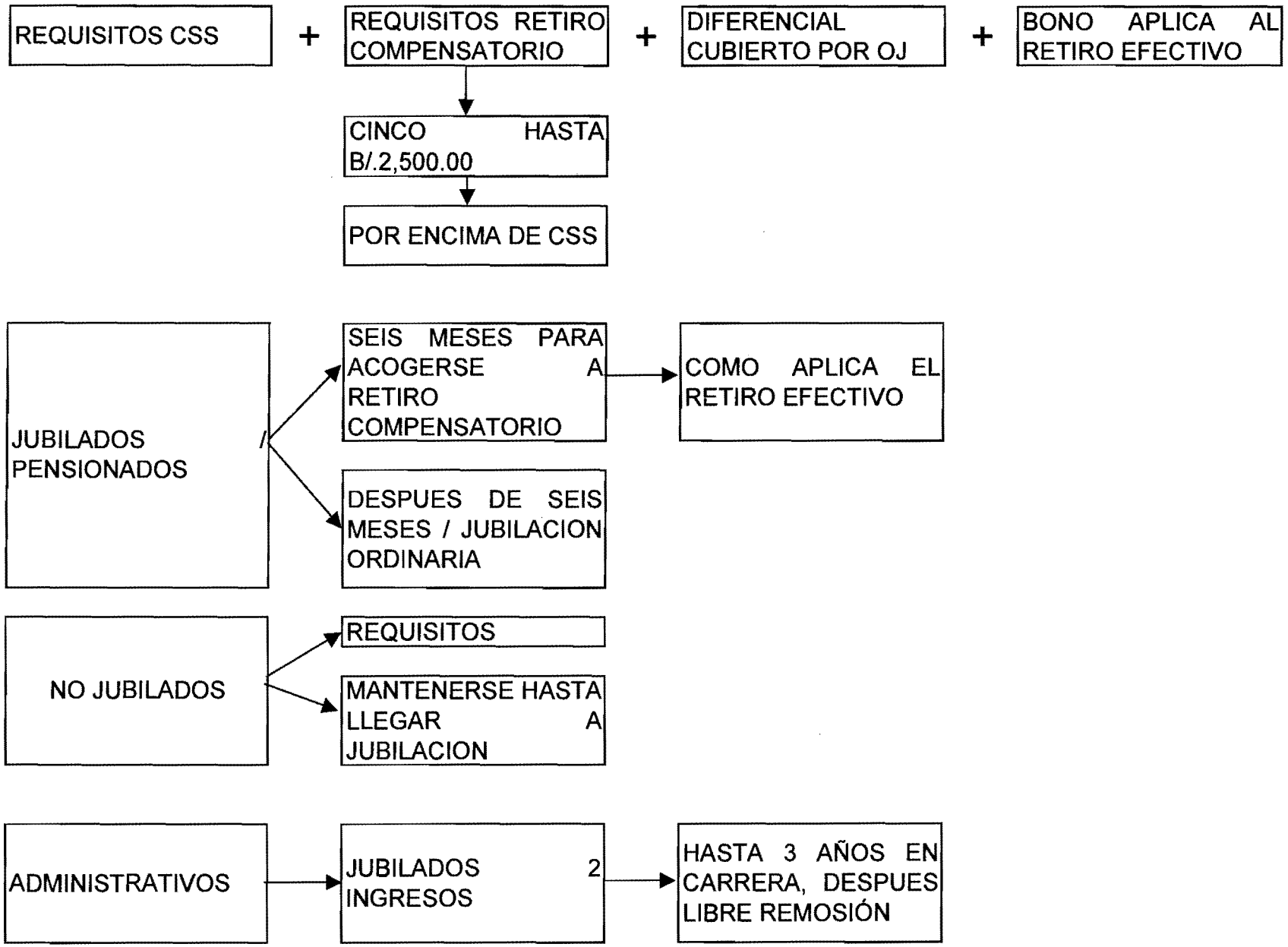
3 AÑOS ANTES DEL CESE DEL CARGO

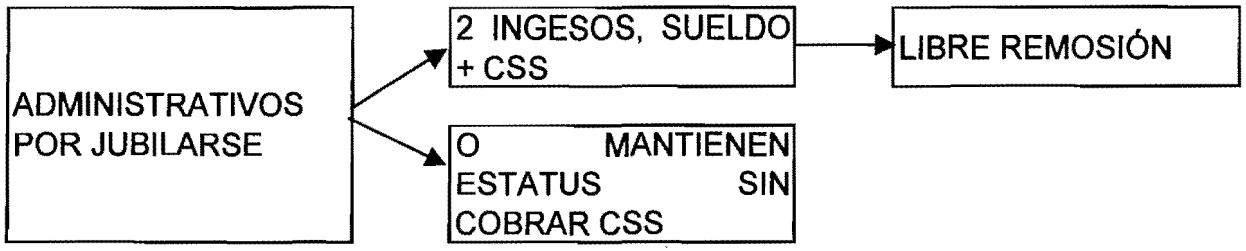
BONO DE ANTIGÜEDAD AL RETIRARSE

NO JUBILADOS Y CON REQUISITOS

BONO DE ANTIGÜEDAD AL RETIRARSE

RETIRO COMPENSATORIO PARA MAGISTRADOS, JUECES Y DEFENSORES JUBILADOS




ADMINISTRATIVOS POR JUBILARSE
2 INGESOS, SUELDO + CSS
LIBRE REMOSIÓN
O MANTIENEN ESTATUS SIN COBRAR CSS

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL VIRTUAL

DE LA ASOCIACIÓN PANAMEÑA DE MAGISTRADOS Y JUECES

DE 8 DE JULIO DE 2013

Siendo las 15:01 horas (3:01p.m.) del día de hoy lunes 8 de julio de 2013 se reunieron en el despacho de la Presidenta de ASPAMAJ, ubicado en el edificio 725 de Balboa, las asociadas Jueza NAIDA RÍOS, Tesorera, Jueza RUBY IBARRA, Coordinadora de Presidencia y la Presidenta de esta Asociación AIDELENA PEREIRA VELIZ, quien preside esta reunión, con la finalidad de realizar el conteo de los votos, resultado de la ASAMBLEA GENERAL VIRTUAL celebrada durante los días 5, 6, 7 y 8 de julio de 2013, tal y como fuese consignado en la convocatoria fijada el día martes 2 de julio de 2013, en donde se sometían a la consideración de los asociados y asociadas de ASPAMAJ que estuviesen a PAZ Y SALVO de las cuotas hasta el 2013, inclusive, dos asuntos:

1. Si se autoriza o no a ASPAMAJ a redactar una nota dirigida a quien ostente el cargo de Presidente/a de la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales de la Asamblea Nacional en donde se confirme la voluntad de que el Proyecto de Ley de Carrera Judicial - en su última versión - sea considerado y aprobado, en los términos que se consignan en el documento. Tal nota sería presentada en papel membretado de la Asociación.

2. Si se autoriza o no a adoptar las medidas sancionatorias, en consulta con la Tesorera de ASPAMAJ a aquellos y aquellas asociadas que se encuentran en excesiva morosidad.

Seguidamente se deja constancia que según la tesorería de nuestra Asociación, existen hasta las tres de la tarde (3:00 p.m.) del día de hoy 8 de julio de 2013, la cantidad de cincuenta y un (51) asociados y asociadas habilitados para votar.

Acto seguido se procede al conteo reglamentario dejando constancia de lo siguiente: VOTOS EMITIDOS 36.

VOTOS a favor de la primera propuesta 34; VOTOS en contra de la primera propuesta 2.

VOTOS a favor de la segunda propuesta 6; VOTOS en contra de la segunda propuesta 27; VOTOS en blanco 2; abstenciones 1.

En conclusión se aprueba por mayoría de votos habilitados la primera propuesta y se rechaza la segunda propuesta.

No siendo otro el motivo de la presente diligencia, se concluye con la misma, se levanta la presente acta y se firma por todas las participantes.

(Fdo) AIDELENA PEREIRA VÉLIZ

Presidenta

(Fdo) NAIDA FLOR RIOS VEGA — Tesorera

(Fdo) RUBY DEL CARMEN IBARRA SANTANA — Coordinadora de Presidencia

Enlaces

Organo Judicial de Panamá

GACETA OFICIAL DIGITAL

GOBIERNO NACIONAL
REPÚBLICA DE PANAMÁ

FLAM

Diseñado por Hits Panama!