



---

## COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL

---

### ¿QUÉ ES CTRIC?

El artículo 307 de la Ley 53 de 2015, determina que para la implementación de la ley se integra una comisión con los magistrados de la Corte Suprema de Justicia encargados de la Carrera Judicial, el Presidente de la Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales y el Presidente de la Comisión de Presupuesto, ambos de la Asamblea Nacional, un Representante del Colegio Nacional de Abogados y los presidentes de las asociaciones del Órgano Judicial como observadores con derecho a voz. Esta Comisión es Interinstitucional.

Así, el CTRIC es la Comisión de Trabajo Institucional para la Implementación del Nuevo Sistema de Carrera en el Órgano Judicial.

### ¿POR QUÉ ES NECESARIO CTRIC?

La Ley 53 de 2015, “Que regula la Carrera Judicial”, tiene muchos componentes y su éxito va a ser determinado por el adecuado diseño, implantación y seguimiento de cada uno de estos componentes. Queremos lograr que esta vez sea diferente y garantizar que verdaderamente se cumplan todas las disposiciones contenidas en la Ley sobre la Carrera Judicial.

### ¿CUÁNDO INICIARÁ EL NUEVO SISTEMA DE CARRERA EN EL ÓRGANO JUDICIAL?

Así como existen distintos componentes hay diferentes procedimientos y momentos en que inicia la aplicación de cada uno de estos. Por ahora, es importante tener presente que muchas de las disposiciones de la Ley 53 de 2015, empezaron a regir al día siguiente de su promulgación o publicación en la Gaceta Oficial que corresponde al número 27856-A del viernes 28 de agosto de 2015.

### ¿EN QUÉ CONSISTE EL NUEVO SISTEMA DE CARRERA?

A partir de la promulgación de la Ley 53 de 2015, las normas sobre la Carrera Judicial contenidas en el Código Judicial, están derogadas. Los concursos que se celebren ahora deben adoptar las nuevas reglas. Este Nuevo Sistema de Carrera desarrolla básicamente procesos de Recursos Humanos que son los de:

- Selección
- Integración
- Ascenso
- Formación
- Evaluación

- Control (Rendición de Cuentas, Auditoría, Evaluación, Investigación, Sanción)
- Desvinculación

## ¿CÓMO QUEDAN LOS CONCURSOS PENDIENTES?

El artículo 304 lo determina: estos continúan su curso de acuerdo con el procedimiento legal con el que se iniciaron para que se elija definitivamente a la persona que debe ocupar el cargo.

## ¿QUÉ FUNCIONES TENDRÁ EL CTRIC Y CUÁNTO TIEMPO TRABAJARÁ?

Este programa estará vigente mientras sea necesario para que cada dependencia del nuevo sistema pueda funcionar por sí misma. Inicialmente se tiene previsto que labore del 16 de noviembre al 15 de diciembre de 2015.

## ¿QUÉ DERECHOS RECONOCE LA LEY?

La Ley 53 de 2015 otorga los siguientes derechos:

- Trabajar por objetivos y calidad
- Remuneración justa que incluya compensación por horas extraordinarias
- Descanso remunerado anual (vacaciones y vacaciones proporcionales)
- Permisos para diligencias personales urgentes
- Información personal
- Recurso contra decisiones que le afecten
- Conocer al inicio las metas de desempeño, indicadores, formularios y herramientas que se emplearán
- Autoformación y participación en cursos de entrenamiento y educación especializada
- Ambiente seguro, higiénico y adecuado de trabajo
- Implementos adecuados para su salud, protección, higiene, seguridad y garantía de calidad de la labor judicial
- Pago de tiempo compensatorio
- Póliza de vida, salud, accidentes y lesiones personales

- Asociación para promover y dignificar labor judicial
- Jubilación
- Participación en concursos abiertos
- Descanso remunerado por cumpleaños
- Bonificación por antigüedad en casos de supresión de cargos, renuncia y jubilación

Adicionalmente, los integrantes de carrera tienen estos derechos:

- Estabilidad en el cargo
- Participación en Concursos de Traslado y Ascenso
- Declaración de Situación de Servicios
- Participación en Planes de Beneficios, prestaciones, bonificaciones generales o especiales establecidos en la Constitución, la Ley, los reglamentos o acuerdos institucionales
- Bonificación por antigüedad en los casos de renuncia y jubilación
- Indemnización a sus herederos o beneficiarios designados por seis meses de su último sueldo en caso de fallecimiento.

## ¿QUÉ DEBERES DETERMINA LA LEY?

La Ley 53 de 2015 impone los siguientes deberes:

- Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política y la Ley.
- Procurar alcanzar los estándares de excelencia promovidos a través del Código de Ética.
- Judicial panameño.
- Realizar personalmente su labor, de forma competente, leal y moral en el servicio.
- Clarificar, planificar y organizar su trabajo anualmente, establecer metas mensuales y acciones semanales y diarias que conviertan la estrategia institucional en resultados.
- Desarrollar su labor atendiendo el plan trazado para alcanzar los objetivos establecidos periódicamente, alineados con la demanda de servicio.
- Llenar formulario en el primer mes de cada año, bajo la gravedad del juramento, en el que conste el detalle de su estado patrimonial.
- Asistir puntualmente y en condiciones físicas y psíquicas adecuadas para cumplir las labores asignadas a su puesto.
- 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.
- 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.
- Brindar un trato oportuno, atento, amable y cortés a los usuarios en su calidad de destinatarios de la labor del Órgano Judicial.
- Conducirse con consideración y amabilidad en su trato con compañeros de trabajo, sean inferiores, superiores o pares.
- 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.
- Guardar estricta reserva sobre la información o documentación confidencial de que conoce en virtud o con ocasión del servicio que presta.
- 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.
- Atender los asuntos de su competencia dentro de los términos legal o reglamentariamente establecidos.
- 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.
- 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.
- Evitar la alteración, retardo o negación injustificada del trámite de asuntos o prestación del servicio que le corresponde brindar a los usuarios/as.
- Rechazar pagos o favores que ofrezcan los particulares, como contribución o recompensa por la ejecución de acciones inherentes a su puesto de trabajo.
- Brindar trato igualitario en los trámites realizados por personas naturales o jurídicas que pretendan

ser o sean proveedores o contratistas de la Institución.

- 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.
- No adoptar conductas de acoso sexual ni laboral.
- No actuar con nepotismo.

- Abstenerse de atentar de palabra o de hecho contra la dignidad y prestigio del Órgano
- Judicial y de sus compañeros de trabajo.
- Abstenerse de presentarse al trabajo bajo los efectos del consumo de drogas ilícitas o en estado de embriaguez.
- 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.

### ¿QUÉ OCURRE CON EL BONO DE ANTIGÜEDAD?

El Bono de Antigüedad sigue vigente. Está regulado para todos los servidores judiciales y se paga de acuerdo a la antigüedad en el cargo, por supresión de cargo, renuncia o jubilación así:

- 10 años de servicio completos – 4 meses de sueldo
- 15 años de servicio completos – 6 meses de sueldo
- 20 años de servicio completos – 8 meses de sueldo
- 25 años de servicio completos – 10 meses de sueldo

### ¿QUÉ PASÓ CON EL RETIRO COMPENSATORIO?

Fue eliminado del proyecto ya que se objetó por inconveniente por el Presidente de la República que solo da paso al beneficio de bonificaciones por antigüedad, sean estas generales o de carrera. También se da derecho a bonos especiales como el de bien desempeño.

### ¿QUÉ PASA CON EL PERSONAL INTERINO?

Deben permanecer en los puestos de trabajo hasta que sean reemplazados o bien hasta que se decida el ganador de la plaza mediante concurso. Hay una forma de lograr la estabilidad para quienes tienen más de cuatro años cumplidos en puestos que no se han sometido a concurso antes de la vigencia de la Ley, que es a través de dos evaluaciones de desempeño con buenos resultados.

### ¿QUÉ OCURRE CON LOS JUBILADOS QUE SIGUEN TRABAJANDO?

Pueden acogerse a su retiro efectivo y hacerse acreedores al Bono de Antigüedad y a cualesquiera otros reconocimientos simbólicos o monetarios que pudiera ofrecerles el Órgano Judicial en atención a su labor, en el momento en que lo decidan y de acuerdo a los incentivos que se les ofrezcan como reconocimiento a su labor.

### ¿QUÉ PASA CON LAS PERSONAS QUE HAN GANADO LAS POSICIONES QUE OCUPAN MEDIANTE CONCURSO DE CARRERA JUDICIAL ANTES DE LA LEY 53 DE 2015?

Conservan sus cargos y derechos adquiridos.

### ¿CÓMO SERÁ LA SELECCIÓN?

La selección para llenar vacantes puede darse mediante tres (3) procedimientos:

- Concurso de Traslado: Para cambiarse de lugar de trabajo pero dentro del mismo cargo. Se concursa
- Concurso de Ascenso: Para un cargo superior
- Concurso Abierto: Para cualquier cargo en el que se tenga interés

### ¿CÓMO SE DA EL TRASLADO?

- Se completa un formulario por internet donde se explica el motivo de la solicitud
- Ejercicio del cargo actual por un mínimo de dos años.
- Ausencia de sanciones disciplinarias en los dos años anteriores.
- No haberse beneficiado por traslado anterior en el mismo cargo.

### ¿CÓMO SERÁ EL ASCENSO?

- Formación habilitante
- Primer lugar en Escalafón Judicial. El escalafón es un listado en que se anotan

### ¿EN QUÉ CONSISTE EN CONCURSO ABIERTO?

Se debe participar en los cargos de interés, el concurso es anual y se conserva el lugar en la lista por dos años, si así se desea. Los pasos son los siguientes:

- 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%. Evaluación electrónica.
- 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%. Evaluación electrónica.

- Curso de Formación y Pasantía, a cargo de la Escuela Judicial. Esta fase tiene un valor de hasta el 20%. A cargo de la Escuela Judicial.
- Concurso de Oposición, ante una comisión de evaluación y técnicos en competencias. Esta fase tiene un valor de hasta el 20%. A cargo de Comisión de Evaluación, con asesoría de Técnicos en Competencias y Recursos Humanos.
- Entrevista ante representantes de la Unidad Nominadora y la sociedad civil. Esta fase tiene un valor de hasta el 20%.

### ¿PUEDE PERDERSE EL CARGO?

Sí. Por las siguientes causas:

- Renuncia voluntaria manifestada por escrito y aceptada expresamente.
- 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.

- Resultado positivo de la prueba de consumo de drogas ilícitas.
- Jubilación o pensión.

- Evaluación del desempeño insuficiente o deficiente en dos períodos consecutivos evaluados.
- Condena con motivo de delito doloso, impuesta mediante sentencia ejecutoriada.
- Incompatibilidad sobreviniente.
- Destitución por falta gravísima o por reincidencia en la comisión de faltas disciplinarias.

### ¿CÓMO SERÁ LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN?

Cada año la Escuela Judicial está encargada de emitir certificación o recertificación de que tenemos las competencias para el cargo que aspiramos u ostentamos como parte de la Evaluación del Desempeño.

La formación es ahora 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.

### ¿CÓMO SERÁ EL CONTROL DE LA GESTIÓN O TRABAJO DEL ÓRGANO JUDICIAL?

- **Rendición de Cuentas y Transparencia.** En el Congreso Anual de Administración de Justicia (CADAJ), se presentarán los resultados de las auditorías y del auditorio externo general de la labor judicial, como acto fundamental de rendición de cuentas y transparencia. Además se establecerán los lineamientos generales de los planes quinquenales y los objetivos anuales, previo análisis de los resultados obtenidos en la estrategia institucional y acciones programadas para su cumplimiento.
- **Estadísticas.** 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.
- **Auditoría.** Mediante 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.
- **Evaluación del Desempeño.** Mediante la contrastación de factores objetivos como la estadística, el clima laboral, la calidad del servicio, formación y disciplina.

- **Disciplina.** Mediante la investigación, defensa y juzgamiento de las denuncias que se formulen a los integrantes del Órgano Judicial.

### ¿CÓMO SE PREMIARÁ EL BUEN DESEMPEÑO?

Con Reconocimientos Especiales que pueden consistir en documentos, placas o bonos por desempeño, según lo determine el Plan de Remuneración que apruebe la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.