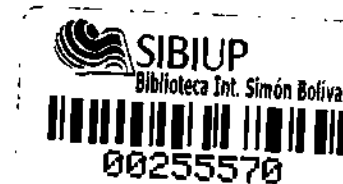


**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Y CONTABILIDAD**



**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS CON ESPECIALIZACIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**PROPUESTA DEL REGLAMENTO INTERNO
DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA EL
INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL**

**POR:
JUAN MANUEL MORENO GÓMEZ**

1996

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Y CONTABILIDAD**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS CON ESPECIALIZACIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**PROPUESTA DEL REGLAMENTO INTERNO
DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA EL
INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL**

**POR:
JUAN MANUEL MORENO GÓMEZ**


**TESIS PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO DE
LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR POR
EL GRADO DE MASTER EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS CON ESPECIALIZACIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

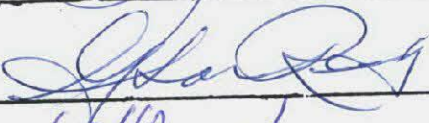
1996

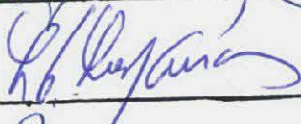
31 JUL 1996 T.H.

obs del autor

APROBADO POR:

Director de Tesis _____ 

Miembro del Jurado _____ 

Miembro del Jurado _____ 

Fecha: _____ Junio 13, 1996

Vicerrectoría de Investigación y Post-Grado _____ 

Fecha: _____ 13 de junio de 1996

286509

DEDICATORIA

A dos personas dedico este trabajo con mucho amor y cariño; a mi querida madre Etelvina y mi hermana Estelita, por todo el apoyo que me han brindado en la vida.

A mis sobrinos, que este logro obtenido gracias al esfuerzo y dedicación, sea ejemplo para que lo imiten en el futuro.

Un recuerdo muy especial para mi abuela Guillermina (q.e.p.d.), quien siempre ha sido motivo de inspiración para lograr las metas que me he propuesto en la vida.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a todas aquellas personas que directa e indirectamente me brindaron su apoyo y desinteresada colaboración para culminar con éxito este trabajo.

Al Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, a su personal y en especial al Director General, Doctor Francisco Alvarado, así como a la Profesora Ambar de García, Directora Administrativa.

Muy especialmente al Profesor Adolfo Ceballos, quien en todo momento me brindó toda la orientación en la dirección de este trabajo.

Sinceramente a todos, mi agradecimiento.

R E S U M E N

Al proponerme realizar mi trabajo de grado sobre una propuesta de Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos para el Instituto Panameño de Habilitación Especial, lo hice con el propósito de llenar un vacío existente dentro de la administración de esta entidad gubernamental.

Desde su creación, mediante Ley 53 del 30 de noviembre de 1951, esta institución descentralizada no cuenta con el Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos, mediante el cual se debe normar y reglamentar lo concerniente a los deberes y derechos del funcionario que labora en esta dependencia estatal.

El autor de este trabajo, Juan Manuel Moreno Gómez, Licenciado en Administración Pública, Profesorado en enseñanza media con especialización en Administración Pública, presenta la tesis de grado, propuesta del Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos para el Instituto Panameño de Habilitación Especial para optar por el título de Master en Administración de Empresas con énfasis en Administración de Recursos Humanos bajo la tutoría del Profesor Adolfo Ceballos.

Para el desarrollo de este trabajo fueron consultadas Leyes, Reglamentos, Decretos que rigen el sector público en la administración de recursos humanos, entrevistas a directivos de la Institución, entrevistas a funcionarios en los diferentes departamentos de la Institución, así como también consultas a modernos tratados de administración de recursos humanos.

La materia desarrollada en esta propuesta de reglamento se divide en doce (12) títulos, conformado a su vez por 140 artículos que contienen lo siguiente:

1. Objetivo de la Institución y campo de aplicación del Reglamento Interno.
2. La organización de la Institución y las funciones de las diferentes unidades administrativas.
3. La administración de recursos humanos.

4. La asistencia y puntualidad del personal.
5. El uso de licencias y el derecho a vacaciones.
6. Los deberes, derechos y prohibiciones del funcionario que labora en la organización.
7. Régimen disciplinario.
8. El cese de funciones.
9. Trabajo y tiempo extraordinario.
10. Transporte y viáticos.
11. Disposiciones generales.

Los aspectos enunciados responden a normas que contribuirán a mejorar la productividad y el desempeño del Recurso Humano que labora en el Instituto Panameño de Habilitación Especial.

S U M M A R Y

At starting working in this final project, as a requirement for the Master of Business Administration degree with emphasis in Human Resources Management, I selected to work on the preparation of a proposal of the Internal Personnel Regulations for the Instituto Panameño de Habilitación Especial (I.P.H.E.). I decided to work on this project with the intention of covering an existent need within the administration of this governmental institution.

Since its creation, through Law 53 of November 30, 1951, this decentralized institution does not have an Internal Personnel Regulation to establish the norms and to cover all aspects concerning the rights and duties of individuals working for the organization.

The author of this project, Juan Manuel Moreno Gómez, who holds a Bachelor of Public Administration degree, a teaching certification for secondary education with an emphasis in Public Administration, presents this thesis, the preparation of the Internal Personnel Regulations for the Instituto Panameño de Habilitación Especial, to comply with all the requirements and be awarded the Master of Business Administration degree with emphasis in Human Resources Management. This work has been prepared under the supervision of Professor Adolfo Ceballos.

For the preparation of this project, I consulted different Panamanian laws, regulations and decrees that direct the Public Sector in personnel administration. I also interviewed the director of the institution, employees at different departments as well as consulted modern sources in personnel administration.

The topics developed in this proposal are divided into twelve (12) titles, composed of 144 articles, containing the following:

1. Objective of the Institution and Application Field of the Internal Regulation.
2. The Organization of the Institution and the Functions of the Different Administrative Units.

3. The Personal Administration.
4. The Personal Attendance and Punctuality.
5. The Use of License and the Right to Vacations.
6. The Duties, Rights, and Prohibitions of Employees Working for the Organization.
7. Disciplinary Actions.
8. Personnel Terminations.
9. Work Schedules and Overtime.
10. Transportation and Allowances.
11. General Dispositions.

The above mentioned aspects respond to the norms that have contributed to improve the productivity and the performance of the human resources that work at Instituto Panameño de Habilitación Especial.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

- I. GENERALIDADES DEL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL.**
 - A. Antecedentes**
 - B. Objetivo**
 - C. Fundamento Legal**
- II. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL.**
 - A. Situación Actual**
- III. PROPUESTA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA EL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL.**

TÍTULO I OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO Nº

- 1 EL MARCO LEGAL.**
- 2 MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN.**

TÍTULO II EL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL, SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

- 3 DE LA FUNCIÓN.**
- 4 EL PATRONATO.**
- 5 EL REPRESENTANTE LEGAL.**
- 6 DESPACHO QUE CONFORMAN LA INSTITUCIÓN.**
- 7 LOS DIRECTORES.**
- 8 LOS SUBDIRECTORES.**
- 9 LOS JEFES DE DEPARTAMENTO.**
- 10 LOS JEFES DE SECCIÓN.**

TÍTULO III COMUNICACIÓN INTERNA

- 11 LAS REUNIONES DE PATRONATO.**
- 12 LAS REUNIONES DE DIRECTORES.**
- 13 LAS RELACIONES ENTRE JEFE Y SUBALTERNO.**

TÍTULO IV ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 14 DEL IMPEDIMENTO PARA LABORAR EN EL INSTITUTO
PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL.
- 15 DEL INGRESO.
- 16 LA SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
- 17 EL NOMBRAMIENTO.
- 18 LA EVALUACIÓN.
- 19 DEL PERÍODO.
- 20 DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN.
- 21 DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.
- 22 DE LA RECONSIDERACIÓN.
- 23 DE LA SOLICITUD ANTICIPADA DE EVALUACIÓN.
- 24 DE LA CONSTANCIA DE EVALUACIÓN.
- 25 DE LA IMPOSIBILIDAD DE HACER LA EVALUACIÓN.
- 26 DEL TRASLADO.
- 27 DE LOS TRASLADOS TEMPORALES.
- 28 DE LOS TRASLADOS POR RAZONES DE SERVICIO.
- 29 DEL TRASLADO POR SOLICITUD DEL SERVICIO.
- 30 DEL TRASLADO POR RAZONES DISCIPLINARIAS DENTRO DE LA
INSTITUCIÓN.
- 31 DE LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE LAS LABORES DE TRABAJO.
- 32 DE LA TERMINACIÓN DE LAS LABORES DE TRABAJO.

TÍTULO V ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

- 33 DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO.
- 34 DE LA JORNADA.
- 35 DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA.
- 36 DE LOS HORARIOS ESPECIALES.
- 37 DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS.
- 38 DE LOS DÍAS FERIADOS Y DE DESCANSO.
- 39 DE LA ASISTENCIA.
- 40 DE LAS INSTRUCCIÓN EN LA TARJETA DE TIEMPO.
- 41 DE LAS EXCEPCIONES DEL REGISTRO DE ASISTENCIA.
- 42 DEL REGISTRO DE ASISTENCIA.
- 43 DE LA OMISIÓN DEL REGISTRO DE ASISTENCIA.
- 44 DE LAS TARDANZAS.
- 45 DEL TIEMPO CONSIDERADO COMO TARDANZA.
- 46 DEL TOTAL DE TARDANZAS EN UN AÑO.
- 47 DE LA LLEGADA A LA INSTITUCIÓN FUERA DE HORARIO.
- 48 DE LAS AUSENCIAS.
- 49 DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS.
- 50 DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD.
- 51 DE LAS AUSENCIAS POR PERMISOS ESPECIALES.
- 52 DE LAS AUSENCIAS INJUSTIFICADAS.
- 53 DE LA PRESENTACIÓN DE EXCUSAS POR AUSENCIAS Y TARDANZAS.
- 54 DE LA PRESENTACIÓN DEL INFORME SEMANAL DE AUSENCIAS Y

- TARDANZAS.
55 DE LA INFORMACIÓN AL FUNCIONARIO DE LA APLICACIÓN DEL
DESCUENTO POR AUSENCIA Y TARDANZA.
56 DEL ABANDONO DEL CARGO POR INASISTENCIA.
57 DE LAS AUSENCIAS ESPECIALES JUSTIFICADAS.
58 DE LAS SANCIONES POR AUSENCIAS INJUSTIFICADAS.
59 DE LAS TARDANZAS.

TÍTULO VI LICENCIAS Y VACACIONES

- 60 DE LA DEFINICIÓN.
61 DE LA SOLICITUD.
62 DE LA RENUNCIA A LA LICENCIA.
63 DE LA COMUNICACIÓN POR ALTERACIÓN EN LA LICENCIA.
64 DEL PAGO DE TIEMPO CON HORAS EXTRAORDINARIAS.
65 DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD.
66 DE LA LICENCIA CON SUELDO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.
67 DE LA NOTIFICACIÓN.
68 DE LAS LICENCIAS POR GRAVIDEZ.
69 DEL REINTEGRO DE LA FUNCIONARIA POR GRAVIDEZ.
70 DE LOS REQUISITOS PARA HACER USO DE LA LICENCIA POR
GRAVIDEZ.
71 DEL PAGO DE VACACIONES DE LA GRAVIDEZ.
72 DE LAS LICENCIAS POR ESTUDIOS.
73 DE LA LICENCIA PARA LA MEJOR CRIANZA Y CUIDADO DEL NIÑO.
74 DE LAS LICENCIAS ESPECIALES.
75 DE LA LICENCIA POR DUELO.
76 DE LAS LICENCIAS POR TIEMPO COMPENSATORIO.
77 DE LA SOLICITUD PARA OCUPAR OTROS CARGOS O POSICIONES.
78 DE LA SOLICITUD DE LOS DOCENTES A NIVELES DE SUPERVISIÓN
Y DIRECCIÓN.
79 DE LOS REQUISITOS PARA OCUPAR OTROS CARGOS.
80 DE LA LICENCIA PARA LA SUPERACIÓN PROFESIONAL.
81 DE LOS REQUISITOS PARA SOLICITAR ESTA LICENCIA.
82 DEL PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR ESTA LICENCIA.
83 DEL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA POR LA DIRECCIÓN GENERAL.
84 DEL COMPROMISO DEL BENEFICIARIO DE LA LICENCIA.
85 DE LA PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA.
86 DEL TIEMPO ESTABLECIDO PARA LA SOLICITUD DE LA LICENCIA
POR SEMINARIOS O REUNIONES.
87 DE LA LICENCIA PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS.
88 DE LAS VACACIONES.
89 DEL PROGRAMA ANUAL.
90 DEL CALENDARIO DE VACACIONES.
91 DE LA SOLICITUD DE VACACIONES.
92 DE LA POSPOSICIÓN DE VACACIONES POR EL SUPERIOR
JERÁRQUICO.
93 DE LA FORMA DE TOMAR LAS VACACIONES.
94 DE LA COMUNICACIÓN A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- SOBRE LA POSPOSICIÓN DE LAS VACACIONES.
95 DEL DERECHO A VACACIONES, MIENTRAS SE GOZA DE LICENCIA
CON SUELDO.
96 DEL IMPEDIMENTO A LABORAR EN OTRA INSTITUCIÓN, MIENTRAS
SE ESTÉ DE VACACIONES.
97 DE LA ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES.
98 DEL DERECHO A VACACIONES, CUANDO SE SEPARA AL FUNCIONARIO
DEL CARGO.
99 DE LA INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES POR ENFERMEDAD.
100 DEL EFECTO DE LA LICENCIA POR ESTUDIOS.
101 DE LOS FUNCIONARIOS QUE PROCEDEN DE OTRA DEPENDENCIA.
102 DEL PAGO DE LAS VACACIONES.

**TÍTULO VII
DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES
DEL FUNCIONARIO DEL INSTITUTO PANAMEÑO
DE HABILITACIÓN ESPECIAL**

- 103 DE LOS DEBERES.
104 DE LOS DERECHOS.
105 DE LAS PROHIBICIONES.

**TÍTULO VIII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- 106 DE LAS OBLIGACIONES.
107 DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS.
108 DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL SIN DERECHO A SUELDO.
109 DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SUSPENSIÓN.
110 DE LAS CAUSALES DE DESTITUCIÓN.
111 DE LA INVESTIGACIÓN QUE PRECEDE A LA DESTITUCIÓN.
112 DEL TIEMPO ESTABLECIDO PARA LA INVESTIGACIÓN.
113 DEL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.
114 DEL REINTEGRO DEL EMPLEADO AL CARGO.

**TÍTULO IX
CESE DE FUNCIONES**

- 115 DE LA DECLARACIÓN DE INSUBSISTENCIA.
116 DE LA RENUNCIA.
117 DEL ABANDONO DEL CARGO.
118 DE LA DESTITUCIÓN.

119 DE LA JUBILACIÓN.

TÍTULO X TRABAJOS Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

- 120 DEL TRABAJO.
- 121 DE LA REGLAMENTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.
- 122 DE LA SUPERVISIÓN DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.
- 123 DEL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.
- 124 DE LOS PAGOS EN CONCEPTO DE ALIMENTACIÓN.
- 125 DEL INFORME ANUAL DE LOS DIRECTORES.

TÍTULO XI TRANSPORTE Y VIÁTICO

- 126 DEL USO DE LOS TRANSPORTES OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN.
- 127 DE LOS QUE PUEDEN CONDUCIR LOS TRANSPORTES.
- 128 DE LA CUSTODIA DEL VEHÍCULO.
- 129 DE LA UTILIZACIÓN DE OTROS MEDIOS DE MOVILIZACIÓN.
- 130 DEL DERECHO A VIÁTICO.
- 131 DE LOS ANTICIPOS.

TÍTULO XII DISPOSICIONES GENERALES

- 132 DEL USO DE PAPELERÍA OFICIAL.
- 133 DEL USO DEL TELÉFONO.
- 134 DE LAS LLAMADAS DE LARGA DISTANCIA.
- 135 DEL USO DE LA TARJETA DE IDENTIFICACIÓN.
- 136 DEL CUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO.
- 137 DE LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO.
- 138 DE LA ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO.
- 139 DE LA DEROGACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO.
- 140 DE LAS MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO.

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN

La conceptualización de los Reglamentos Internos de Trabajo, recogidos en todos los textos de derecho lo definen como:

"Conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."

El Instituto Panameño de Habilitación Especial (I.P.H.E.) es una Institución de servicio social que juega un papel muy importante en nuestro país, como es la rehabilitación del discapacitado. De allí la necesidad de dotarla de un instrumento administrativo, Reglamento Interno, que coadyuve al logro de las metas y objetivos propios de la actividad que realiza dentro de la sociedad panameña.

Este trabajo recoge en su primera parte las generalidades, aspectos, historias, leyes y objetivo de la institución, seguidamente se presenta la situación administrativa actual por la que atraviesa la institución y por último se desarrolla la propuesta de Reglamento Interno de Recursos Humanos para el Instituto Panameño de Habilitación Especial.

En primer lugar, se procedió al estudio y análisis de los diferentes aspectos administrativos, docentes y laborales inmersos dentro de esta organización, para luego redactar el presente Reglamento Interno.

El conjunto de normas y procedimientos desarrollados en este

Reglamento Interno tiene como prioridad establecer un medio formal, donde la administración pueda precisar condiciones relativas a la disciplina y la conducta, al conjunto de obligaciones que tienen tanto los superiores jerárquicos como los subalternos para con la Institución, así como la entidad para con el recurso humano objeto de este Reglamento.

El conjunto de normas que se desarrollan dentro de este Reglamento Interno, contribuirá a que la Institución logre un equilibrio en la administración del recurso humano, a su servicio.

Uno de los grandes problemas a que se han visto enfrentadas las administraciones pasadas y presente del Instituto Panameño de Habilitación Especial desde 1951 ha sido la inexistencia de un conjunto de normas legales y específicas que reglamenten la administración de recursos humanos de la Institución.

Con el objeto de uniformar las normas legales que regulan la administración de los recursos humanos del I.P.H.E., como institución pública, se han analizado las funciones, tareas, leyes especiales, creadas con el fin de proteger a determinados funcionarios de la Institución, para luego proceder a desarrollar el espíritu y cuerpo de este instrumento administrativo.

Posterior a lo señalado, se diseñó una matriz general con el propósito de identificar en cada una de las variables investigadas

las situaciones que en un momento dado pudiesen mejorar las relaciones laborales dentro de la organización.

Las variables estudiadas en esta matriz, como proyecto, las agrupamos de la siguiente manera:

- a. Objetivo y campo de aplicación;
- b. Organización y funciones de la Institución;
- c. Administración de recursos humanos;
- d. Asistencia y puntualidad;
- e. Licencias y vacaciones;
- f. Deberes, derechos y prohibiciones;
- g. Régimen disciplinario;
- h. Cese de funciones;
- i. Trabajo y tiempo extraordinario;
- j. Transporte y viático;
- k. Disposiciones generales.

Luego de conocer los aspectos que se van a estudiar y las variables en las que fundamentamos estos análisis, diseñamos matrices individuales, dentro de las cuales se analizó por separado cada una ellas.

Tomando como referencia los datos obtenidos en las matrices individuales, se procedió a diseñar los lineamientos generales del Reglamento Interno del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial.

En el estudio de Investigación se consideraron como importantes el conjunto de normas que debe contener todo reglamento interno, dentro de las cuales mencionaremos:

1. Se explica el objetivo por la cual se creó la Institución y a quienes va dirigido este objetivo.
2. Se detallan las funciones que se realizan en los diferentes niveles de la organización, así como la estructura organizacional de la Institución.
3. Se desarrolla el tema de la administración de recursos humanos y los aspectos más relevantes dentro de la misma.
4. Se desarrolla lo relativo a la asistencia y puntualidad del funcionario del Instituto Panameño de Habilitación Especial y los parámetros dentro de los cuales se debe conducir el mismo.
5. De los procedimientos para la solicitud de licencias y vacaciones, derechos que por ley tiene el funcionario.
6. Se explican los deberes, derechos y responsabilidades a que está sujeto tanto el superior jerárquico como el subalterno dentro de la organización.
7. Se detalla el régimen disciplinario que debe conocer y cumplir

el funcionario que pertenece a la organización.

8. Se explica la circunstancia por las cuales se deja de pertenecer al funcionariado de la Institución.
9. Se explica de la labor y del tiempo en que esta se puede ejecutar.
10. Se explica sobre el uso de la flota vehicular y del derecho a que tiene el funcionario en el cobro de viáticos.
11. En el último título de este reglamento se recogen aquellas disposiciones de orden general y que son de gran importancia para la administración.

Este Reglamento Interno básicamente fundamenta su contenido en tres conceptos que recogen la esencia y síntesis de la función del recurso humano dentro de la organización:

1. Derechos : Es la potestad del funcionario de exigir algo, cuando el mismo esté estipulado por las Leyes.
2. Deberes : Son las obligaciones generales que encierra un cargo y de los que se establecen por Ley.

3. Responsabilidad: Es la capacidad de un funcionario de responder por sus actos.

El presente proyecto de Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos, normará las funciones y tareas realizadas por el Personal Directivo, Personal Administrativo y Personal Docente del Instituto Panameño de Habilitación Especial.

El Procedimiento que utilizará la administración del Instituto Panameño de Habilitación Especial para la aprobación y funcionamiento de este Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos estará sujeto a la evaluación del Patronato de la Institución, así como la aprobación por parte del Órgano Ejecutivo por intermedio del Ministerio de la Presidencia.

I. GENERALIDADES DEL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL.

A. Antecedentes

El origen del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial se remonta al año de 1951 cuando fue creado mediante ley 53 del 30 de noviembre de 1951, durante la administración del entonces Presidente de la República, Don Alcibiades Arosemena, siendo Ministro de Educación el Prof. Rubén Darío Carles. Durante la gestión de ambos funcionarios se establecen los artículos de esta Ley, aspectos modulares que han permitido a la Institución ampliar la cobertura inicial para crear y extenderse a través de sus numerosos servicios en la medida que se observa actualmente.

Ya para 1959 el número de discapacitados atendidos era considerable con relación a la población del país. Los casos de discapacitados atendidos se hizo a través de las siguientes Escuelas:

-	Escuela de Retardo Mental	158 alumnos
-	Escuela de Sordos	74 alumnos
-	Escuela de Ciegos	28 alumnos

La tarea emprendida por diferentes personalidades que desde la creación del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial han tenido la noble labor de dirigir el Patronato de la Institución, son:

- Cecilia Orillac de Chiari
- Petita Saa de Robles

- Dalys A. de Pinzón
- Felipe Motta
- Henry Ford
- Berta Torrijos de Arosemena
- Maritza Herrera
- Elvia de Ortíz
- María I. de Arias
- Elizabeth Sánchez
- Mirna de Jaén
- Mirtilda de Córdoba
- Francisco Alvarado

B. Objetivos

El Instituto Panameño de Rehabilitación Especial es una entidad gubernamental descentralizada, con patrimonio propio, es responsable de orientar la política de educación especial y de desarrollar el servicio educativo en el ámbito nacional para la prevención de discapacidades y la formación integral de niños y jóvenes con necesidades especiales por su condición de discapacidad en los distintos niveles y modalidades de la educación formal y la no formal.

La participación de profesionales competentes, padres de familia y agentes de la comunidad garantizan la integración social y laboral de esta población mediante un proceso continuo de acuerdo

con los avances científicos y tecnológicos.

Los derechos del hombre, del niño y la familia y los valores éticos y morales de carácter universal, orientan el proceso integral de la formación del discapacitado panameño que es habilitado en el Instituto Panameño de Habilitación Especial.

C. Fundamento Legal

La necesidad de crear una Institución que velara por la educación especial en el país, originó a que se sometiera a consultas y discusión todo lo concerniente a esta materia, por lo que, mediante Ley 53 del 30 de noviembre de 1951 se procedió a la creación del Instituto Panameño de Habilitación Especial reformada por la Ley 27 de 30 de enero de 1961.

II. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL

A. Situación Actual

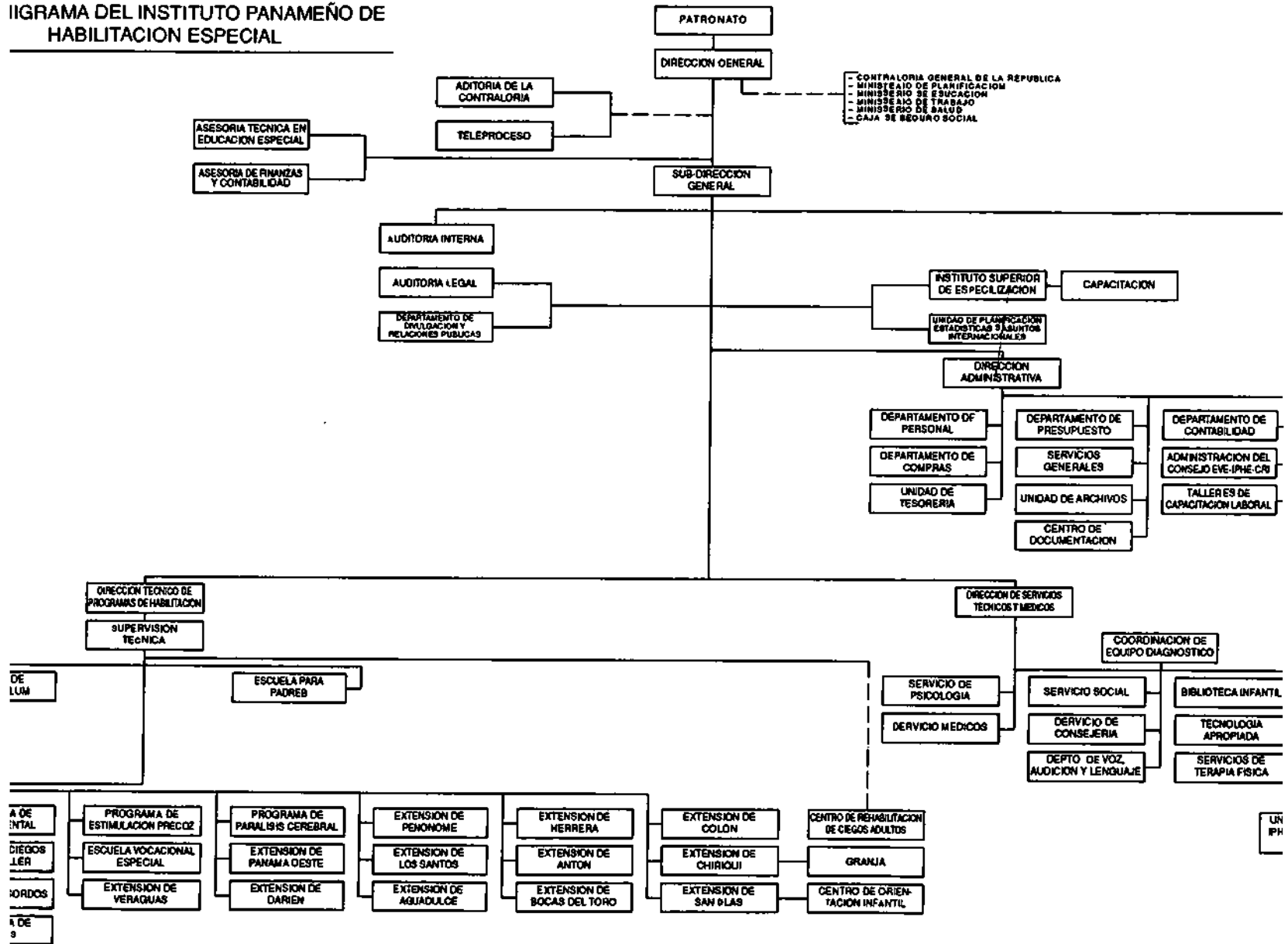
El Instituto Panameño de Habilitación Especial está dirigido como lo estipula la Ley 53 de 1951, por una organización directiva constituida por un Patronato, está presidido por la Dirección General y tiene la responsabilidad de garantizar el nivel operativo de la estructura administrativa de la Institución, reflejando su acción en los programas de Educación Especial que se brindan a todo lo largo y ancho del Territorio Nacional.

La concreción de las políticas institucionales depende de tres Direcciones Nacionales:

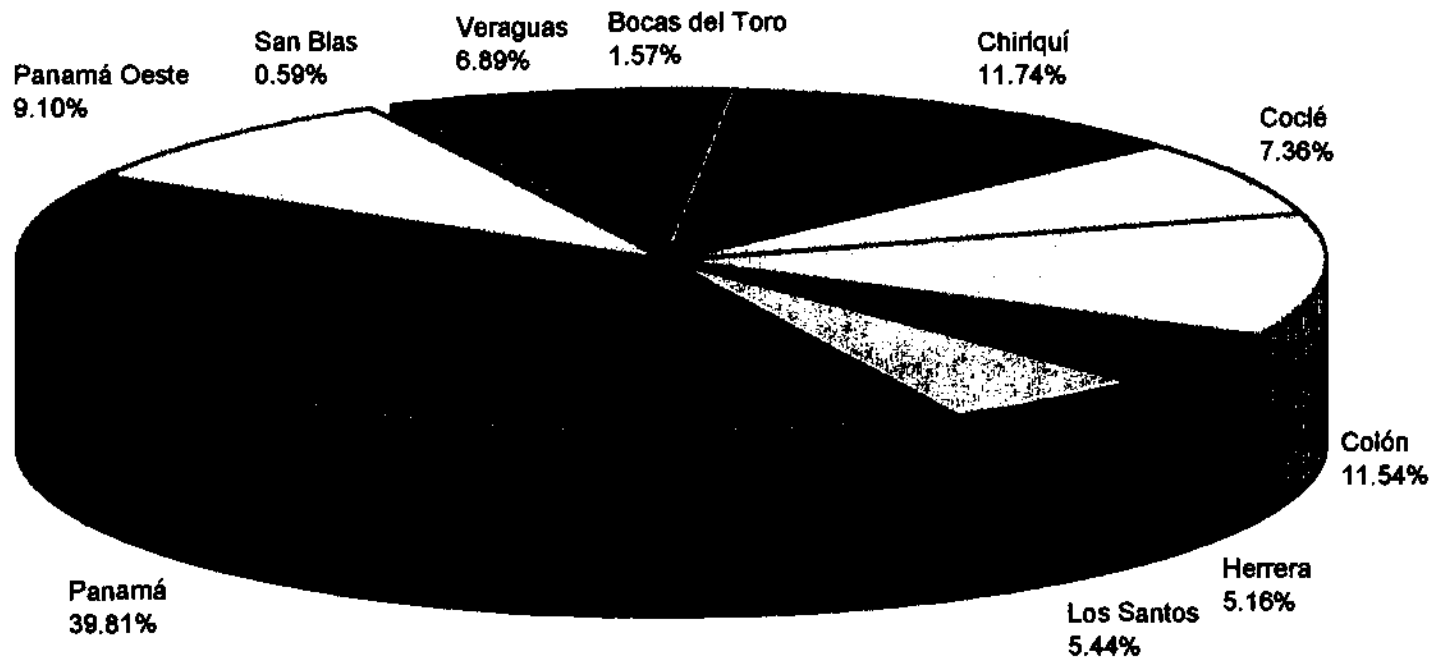
1. Dirección de Programas Habilitatorios: Es la encargada de orientar, dirigir, supervisar los planes y programas desde la intervención temprana a través de la prevención, el nivel preescolar, escolar hasta el vocacional laboral.
2. Dirección de Servicios Técnicos y Médicos: Tiene como objetivo prevenir, diagnosticar y ofrecer tratamiento a la población con discapacidad.
3. Dirección Administrativa: Se encarga de la dinamización y administración de los recursos que se requiere para la ejecución de los programas de la Institución.

La Estructura Organizacional actual de la Institución es la siguiente: (ver página siguiente)

ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACION ESPECIAL

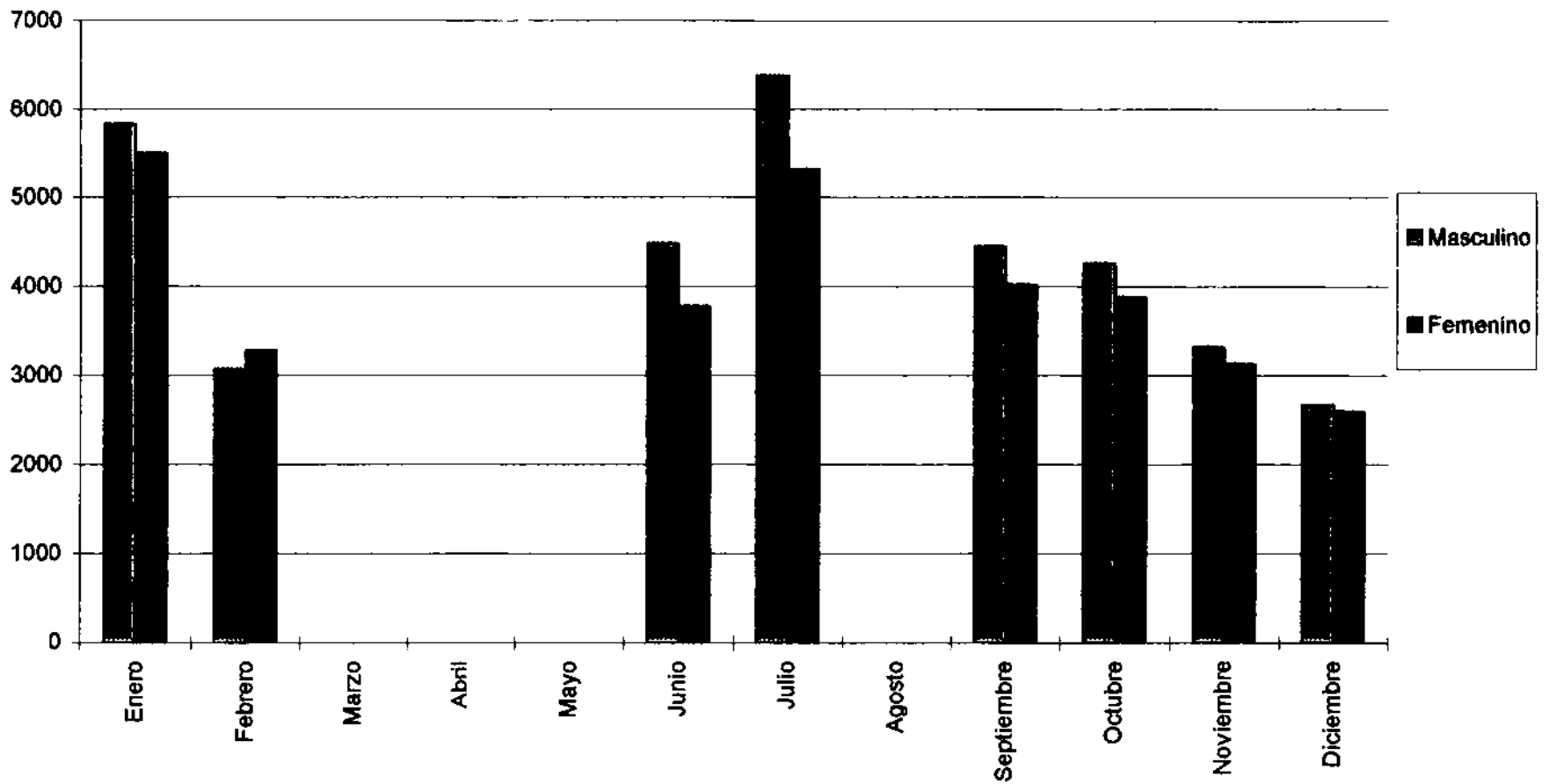


Matricula del Instituto Panameño de Habilitación Especial Según Provincias



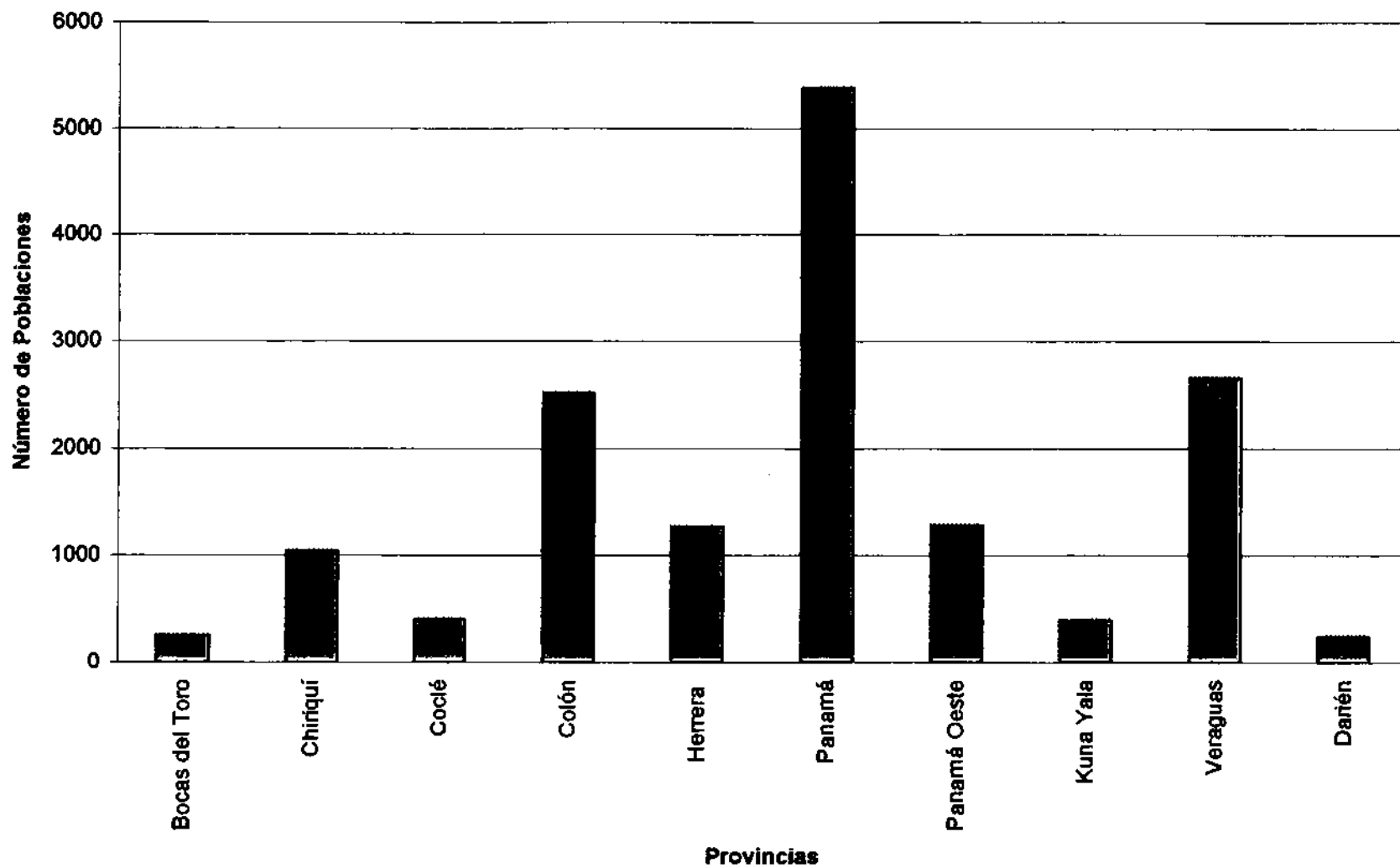
Fuente: Planeamiento Institucional.
Unidad Estadística.
1995

POBLACIÓN EXAMINADA POR EL PROGRAMA DE DETECCIÓN VISUAL Y AUDITIVA EN LAS ESCUELAS REGULARES DE LA CIUDAD DE PANAMÁ



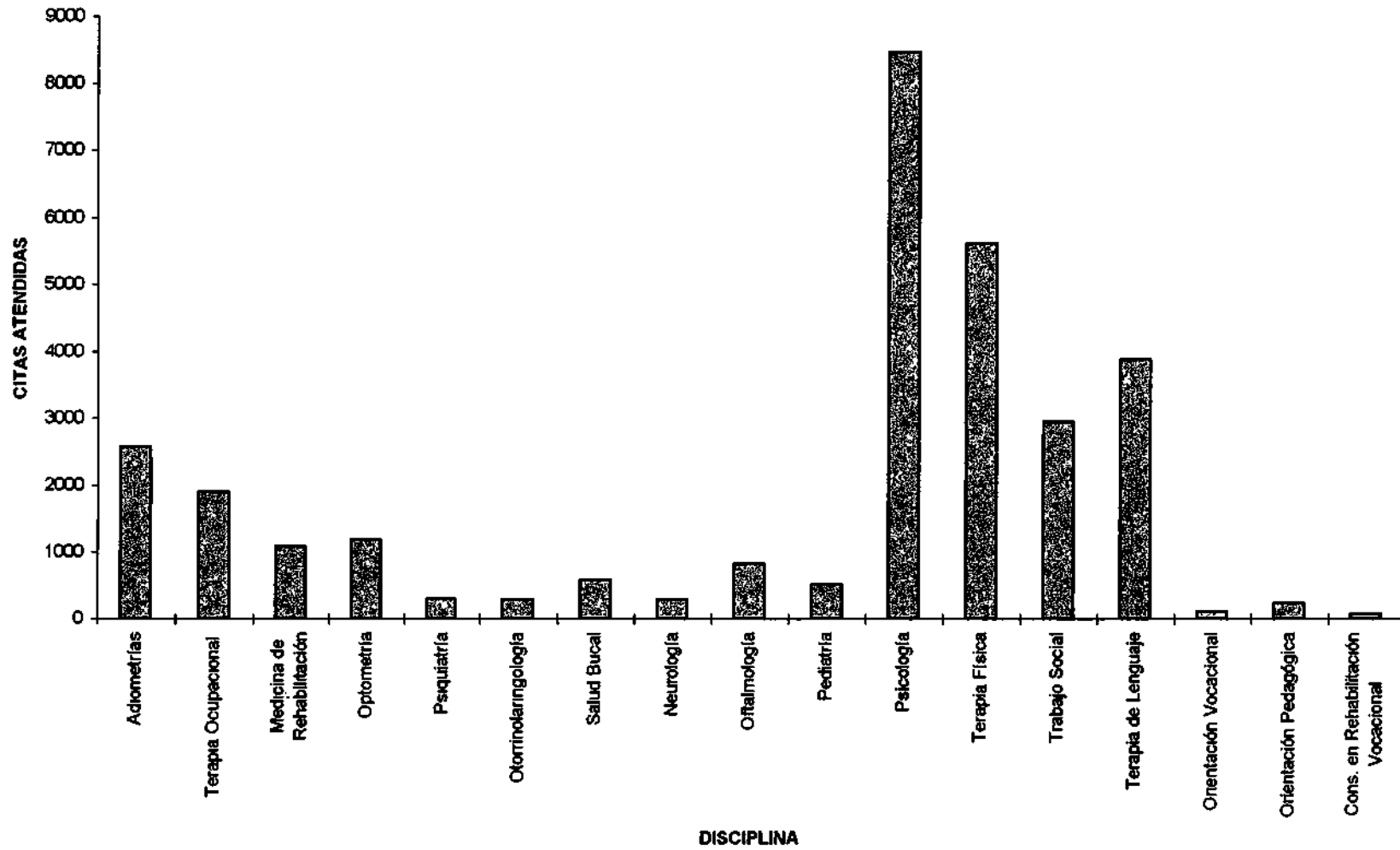
Fuente: Planeamiento Institucional.
Unidad Estadística.
1995

POBLACIÓN ATENDIDA POR LOS ORIENTADORES AL HOGAR SEGÚN PROVINCIA



Fuente: Planeamiento Institucional.
Unidad Estadística.

CITAS ATENDIDAS POR LOS SERVICIOS TÉCNICOS Y MÉDICOS DEL I.P.H.E. SEGÚN DISCIPLINA



Fuente: Planeamiento Institucional.
Unidad Estadística
1995

El limitado presupuesto asignado a esta institución anualmente por parte del Gobierno Central, requiere que los recursos se administren con un alto nivel de eficiencia y control.

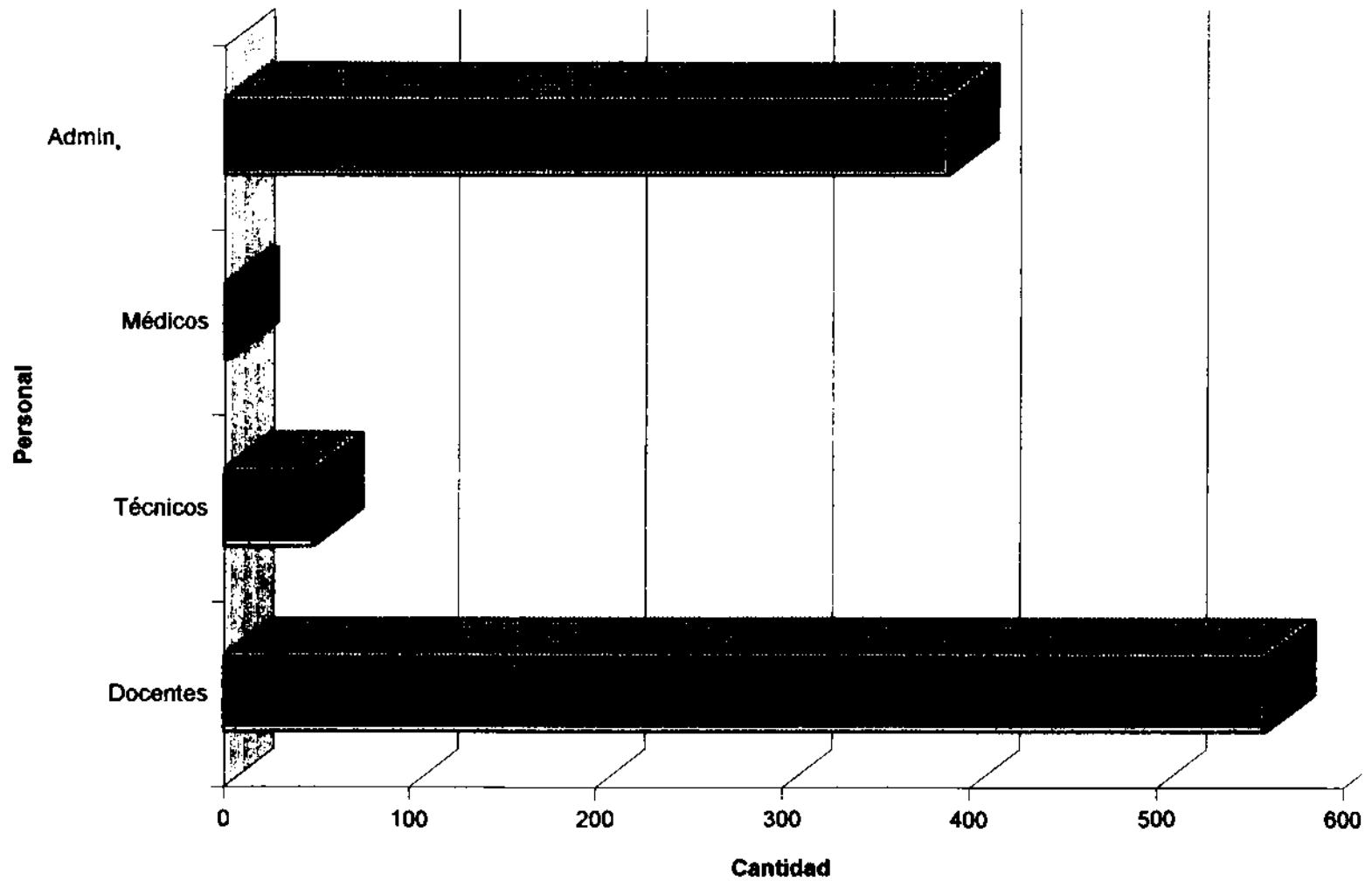
La supervisión y fiscalización del uso de los bienes y recursos materiales, así como el recurso humano se hace imperante para el normal funcionamiento de la Institución.

En la actualidad el Instituto Panameño de Rehabilitación Especial cuenta con una fuerza laboral de 1,003 funcionarios distribuidos en las siguientes áreas:

- Docentes	558
- Técnicos	48
- Médicos	9
- Administrativos	388

Cabe señalar, que el 30% de la población laboral del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial es discapacitada y las múltiples funciones que ese personal realiza, son parte de los logros obtenidos por la Institución. (ver página siguiente)

PERSONAL QUE LABORA EN EL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL



Fuente: Planeamiento Institucional.
Unidad Estadística.
marzo-1996

Desde la creación de esta entidad, las administraciones pasadas y la presente se han visto obligadas a enfrentar una serie de situaciones de conflicto por la carencia de un reglamento que norme el funcionamiento del recurso humano que labora en el Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, para poder así integrar e interpretar las disposiciones legales y administrativas del sector público, aplicables a esta Institución, en materia de Recursos Humanos.

Por lo complejo y la diversidad de funciones que en la actualidad realiza esta organización así como la gran cantidad de funcionarios que hoy emplea la institución se hace necesario lograr implementar un reglamento interno de administración de Recursos Humanos que recoja lo siguiente:

- Procurar por parte de los funcionarios del Instituto, un mejor cumplimiento de sus deberes y derechos.

- Obtener un armonioso desenvolvimiento de las relaciones de los servidores de la Institución entre sí y con las autoridades jerárquicas.

- Garantizar y obtener un servicio público y una administración eficiente y eficaz.

La implementación por parte de la administración del Instituto

Panameño de Habilidad Especial del reglamento interno de administración de Recursos Humanos que se desarrolla en este trabajo, dará inicio a un reordenamiento y posterior regulación de las tareas que allí se realizan, reiterando el hecho de que tratamos con una Institución de características muy especiales, por lo cual se requiere con urgencia de un reglamento interno especial con la flexibilidad necesaria para atender las exigencias del personal que labora en esta Institución.

Por las razones expuestas se presenta a la consideración de las autoridades pertinentes el siguiente proyecto de Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos para el Instituto Panameño de Habilidad Especial.

TÍTULO I OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: EL MARCO LEGAL.- El Instituto Panameño de
Habilitación Especial se creó mediante Ley 53 de 30
de noviembre de 1951.

ARTÍCULO 2: MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN.- El Instituto Panameño
de Habilitación Especial es una institución estatal
descentralizada dentro del sector educativo,
responsable de educar y habilitar a los niños y
jóvenes impedidos de Panamá, es una entidad de
servicio social. La Ley establece su función así:

"Créase un centro autónomo de enseñanza y
adiestramiento especial denominado
"Instituto Panameño de Habilitación
Especial" que se dedicará primordialmente
a la educación, enseñanza y habilitación
de jóvenes ciegos, sordo-mudos y
deficientes mentales de ambos sexos.

Cuando su capacidad económica lo permita,
este instituto extenderá sus servicios a
otros impedidos.

Los servicios que preste la institución
son gratuitos, a todos aquellos que por
su condición de discapacitados así lo
soliciten y requieren de lo mismo."

TÍTULO II SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

ARTÍCULO 3: **EL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL, SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES.-** El Instituto Panameño de Habilitación Especial fue establecido para educar y habilitar a los niños y jóvenes impedidos de Panamá.

Las asignaciones para gastos de operaciones e inversiones son decretados por el gobierno central mediante subsidios.

El Instituto Panameño de Habilitación Especial en su organización general refleja una estructura que está representada por los niveles de su organización, nivel superior, nivel asesor, nivel de apoyo, nivel operativo.

ARTÍCULO 4: **EL PATRONATO.-** El Instituto Panameño de Habilitación Especial está regentado por un Patronato, el cual está integrado por representantes de Entidades Cívicas y Estatales como:

- Ministerio de Educación
- Ministerio de Salud
- Lotería Nacional
- Club de Leones de Panamá
- Contraloría General de la República
- Asociación Médica Nacional.

Las funciones de los miembros del patronato son las de dirigir y supervisar las actividades del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial. Entre estas funciones están las siguientes:

- a. Dictar el Reglamento Interno del Instituto con la aprobación del Órgano Ejecutivo.
- b. Dirigir y vigilar la Administración del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial.
- c. Nombrar al Secretario Administrativo y a los Asesores Médicos.
- d. Nombrar al personal docente y administrativo con la aprobación del Ministerio de Educación.
- e. Aprobar el presupuesto anual y autorizar

cualquier gasto extraordinario.

- f. Remitir mensualmente a la Contraloría los informes financieros del Instituto.

ARTÍCULO 5: LA REPRESENTACIÓN LEGAL.- La administración del Instituto Panameño de Habilitación Especial estará a cargo de un funcionario público, especialista en la materia, quien ostentará la representación legal de la Institución, secundado por un Sub-Director General. Ambos serán nombrados por un período determinado por el Órgano Ejecutivo, de acuerdo a la Ley 23 del 10 de diciembre de 1990.

ARTÍCULO 6: DESPACHOS QUE CONFORMAN LA INSTITUCIÓN.- Para cumplir las funciones asignadas en la Ley, el Instituto Panameño de Habilitación Especial tendrá los siguientes despachos:

- a. **Dirección General:** El Instituto Panameño de Habilitación Especial tendrá dentro de su organización administrativa una Dirección General, que tendrá como función la de

planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar a nivel general las actividades que se desarrollan en la Institución.

- b. **Sub-Dirección General:** Asistirá al Director General y lo reemplazará en las ausencias de éste. También realizará las tareas que le asigne el Director General.

- c. **Secretaría General:** El Instituto Panameño de Rehabilitación Especial contará con una Secretaría General, con funciones de coordinación asignadas por el Director General y las que señale la Ley.

- d. **Dirección Administrativa:** Es responsable del desarrollo de políticas financieras y administrativas para la ejecución y el logro de los programas de la Institución. Esta Dirección está integrada por los Departamentos a saber:
 - Departamento de Recursos Humanos
 - Departamento de Compras
 - Departamento de Tesorería
 - Departamento de Presupuesto

- Departamento de Servicios Generales
- Departamento de Archivos
- Departamento de Documentación
- Departamento de Contabilidad
- Talleres de Capacitación Laboral.

e. Dirección Técnica de Programas Habilitatorios:

Esta Dirección coordina los servicios educativos de las escuelas y programas del área metropolitana, de las extensiones provinciales en los niveles preescolar, escolar vocacional y laboral a través de la Comisión Técnica de Coordinación y de una supervisión técnica. Está conformada así:

- Supervisión Técnica
- Unidad de Currículum
- Escuela de Padres
- Programa de Retardo Mental
- Escuela de Ciegos Helen Keller
- Escuela de Sordos
- Programa de Autismo
- Programa de Estimulación Precoz
- Programa de Parálisis Cerebral
- Escuela Vocacional Especial
- Extensión de Veraguas

- Extensión de Panamá Oeste
- Extensión de Darién
- Extensión de Penonomé
- Extensión de Los Santos
- Extensión de Aguadulce
- Extensión de Herrera
- Extensión de Antón
- Extensión de Bocas del Toro
- Extensión de Colón
- Extensión de Chiriquí
- Extensión de San Blas
- Granja
- Centro de Orientación Infantil.

f. Dirección de Servicios Técnicos y Médicos: Coordina equipos multi-profesionales y transdisciplinarios integrados por Terapistas, Médicos, Paramédicos, Psicólogos, Orientadores, Trabajadores Sociales y Lingüistas.

Estos servicios se ofrecen en el área metropolitana y provincial en los diferentes niveles de atención a través de las áreas de prevención, habilitación

y rehabilitación. Está conformada por:

- Servicio de Psicología
- Servicios Médicos
- Coordinación de Equipo Diagnós-tico
- Servicio Social
- Servicio de Consejería
- Departamento de Voz, Audición y Lenguaje
- Biblioteca Infantil
- Tecnología Apropiada
- Servicios de Terapia Física.

g. Asesoría: La labor de este departamento se circunscribe a la de ofrecer un servicio de asesoría y representación de la Institución en aspectos legales, en los cuales se vea afectada la Institución, así como a padres de familia y estudiantes egresados.

h. Auditoría Interna: Los objetivos específicos de este departamento son los de realizar trabajos a nivel técnico y profesional en la coordinación supervisión en la fiscalización de los

registros de contabilidad y en la revisión y control de los documentos que implican desembolso.

- i. **Departamento de Relaciones Públicas:** El objetivo principal de este departamento consiste en proyectar la institución en todas sus latitudes, para dar a conocer su labor y los servicios que brinda a la comunidad, en beneficio del niño y joven con necesidades especiales, a través de los diferentes medios de comunicación social y otros.

- j. **Instituto Superior de Especialización:** Este centro de enseñanza superior (Técnico Superior) tiene como objetivo formar docentes en educación especial convirtiendo a este recurso humano, docente, en un profesional con una visión más profunda y clara del papel que debe realizar dentro de su especialidad.

- k. **Unidad de Planificación, Estadísticas y Asuntos Internacionales:** Esta unidad

tiene como objetivo elaborar propuestas para la planificación, organización y coordinación de los programas y proyectos de la Institución, así como el desarrollar investigaciones científicas, dirigidas al mejoramiento de la educación especial:

- Recolectar, tabular y procesar información estadística sobre Educación Especial.
- Planificar los Proyectos de Educación Especial, para obtener fondos a través del Estado y Organismos Internacio-nales.

ARTÍCULO 7: LOS DIRECTORES.- Al frente de cada Dirección estará un Director, quien será responsable directamente ante el Director General.

ARTÍCULO 8: LOS SUBDIRECTORES.- Cuando así lo requiera, las Direcciones podrán tener Sub-Directores, quienes serán responsables ante el Director y lo

reemplazarán ante sus ausencias temporales.

ARTÍCULO 9: LOS JEFES DE DEPARTAMENTO.- Al frente de cada Departamento habrá un Jefe, quien coordinará las labores técnicas y administrativas de las secciones a su cargo.

ARTÍCULO 10: LOS JEFES DE SECCIÓN.- Al frente de cada Sección habrá un Jefe, quien además de la función supervisora de los trabajos que se realicen, deberá mantener un alto nivel de eficiencia y de disciplina entre los empleados a su cargo.

PARÁGRAFO: Para ocupar las posiciones de Director, Sub director, Jefe de Departamento y Jefe de Sección, la Dirección de Recursos Humanos someterá a concurso estas posiciones y remitirá a la Dirección General una terna compuesta por los tres candidatos mejor calificados para la respectiva selección, de acuerdo a los requisitos requeridos para cada cargo.

TÍTULO III COMUNICACIÓN INTERNA

ARTÍCULO 11: LAS REUNIONES DE PATRONATO.- A fin de discutir la política general de la Institución, coordinar la labor y servir como medio de comunicación, así como solucionar los problemas que afecten el normal desenvolvimiento de la Institución. El Director y Sub-Director de la Institución se reunirán por lo menos una vez al mes con los integrantes del Patronato de la Institución.

PARÁGRAFO: Cuando así lo estime conveniente, el Director General solicitará la participación de otros funcionarios en las reuniones de Patronato.

ARTÍCULO 12: LAS REUNIONES DE DIRECTORES.- Los Directores, Jefes de Departamentos y Jefes de Sección deberán reunirse con el personal subalterno inmediato por lo menos una vez al mes, con el fin de coordinar y corregir los posibles

conflictos surgidos en la Institución.

ARTÍCULO 13: LAS RELACIONES ENTRE JEFE Y SUBALTERNO.- Todo superior jerárquico deberá tratar a sus subalternos con respeto y cortesía, y lo mismo harán los subalternos para con sus Jefes. Las diferencias o conflictos en las relaciones se resolverán ante el superior inmediato.

TÍTULO IV

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 14: DEL IMPEDIMENTO PARA LABORAR EN EL INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL.- No podrán laborar en el Instituto Panameño de Habilitación Especial dos o más personas que entre sí tengan las siguientes relaciones de parentesco:

1. Los Cónyuges;

PARÁGRAFO 1: Esta reglamentación no se aplica a los empleados que teniendo una de las relaciones indicadas se encuentran laborando en el Instituto Panameño de Habilitación Especial antes de la fecha de promulgación del presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2: Cada superior, reubicará a uno de los dos empleados, que a la fecha de promulgación del presente Reglamento Interno, tenga o haya tenido en el pasado la relación de parentesco señalada en el presente Acápite. Esto se realizará con el objetivo de evitar que realicen labores relacionadas en un mismo Departamento o Dirección.

La presente disposición también regirá para aquellos funcionarios que contraigan

matrimonio a partir de la promulgación del Reglamento Interno.

2. Los parientes dentro del primer grado de consanguinidad, padres e hijos;
3. Parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, abuelos nietos y hermanos;
4. Parientes dentro del primer grado de afinidad, yernos, nueras y sus suegros.

ARTÍCULO 15: DEL INGRESO.- Para ingresar al servicio del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña.
2. No tener relación de parentesco de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 14 del presente Reglamento.
3. Presentar títulos o certificados de la instrucción obtenida y del prontuario policivo.

4. Tener capacidad e idoneidad certificada para ejercer el cargo, de acuerdo a lo establecido en la selección.
5. Poseer los requisitos mínimos para el desempeño del cargo, solvencia moral y salud física y mental certificada.
6. No haber sido juzgado por delito contra la Cosa Pública.

ARTÍCULO 16: LA SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- La selección de recurso humano que aspira a ingresar al Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, se hará por medio de concurso, en el que se considerarán estudios realizados, exámenes, entrevistas y pruebas psicológicas, con el propósito de descubrir los rasgos, méritos y conocimientos que el puesto requiere. La Dirección de Recursos Humanos entregará al Director General una terna integrada por los candidatos más sobresalientes para efectos de la entrevista definitiva.

PARÁGRAFO: La Dirección de Recursos Humanos, remitirá en informe escrito, conjuntamente con el expediente de los tres candidatos mejor calificados, al Director General, como apoyo en el proceso de decisión final. Es potestad del Director General, la escogencia del candidato final.

ARTÍCULO 17: EL NOMBRAMIENTO.- El ingreso al servicio del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, se protocoliza por medio de la acción de nombramiento. Todo nombramiento, surtirá efectos financieros a partir de la fecha de la toma de posesión o del inicio de labores.

PARÁGRAFO: Ningún funcionario puede ejercer el cargo para el cual fue nombrado, sin la emisión del respectivo decreto de nombramiento.

ARTÍCULO 18: LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.- Es el acto a través del cual la Institución va a determinar el rendimiento de un funcionario en el desempeño de un cargo.

ARTÍCULO 19: DEL PERÍODO DE EVALUACIÓN.- La Institución realizará cada año la evaluación de sus funcionarios, éstas son realizadas por los jefes inmediatos de cada empleado, con la aprobación de su superior jerárquico. Esta evaluación debe ser objetiva e imparcial.

Los jefes inmediatos evaluarán la eficiencia y rendimiento de cada empleado mediante un formulario que será elaborado por la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 20: DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN.-

1. La evaluación se basará en los siguientes elementos:
 - a. Cantidad de trabajo
 - b. Calidad de trabajo
 - c. Interés demostrado
 - d. Actitud de colaboración
 - e. Relaciones personales
 - f. Conducta observada
 - g. Asistencia

PARÁGRAFO: A los empleados que tengan

funciones de supervisión, dirección o coordinación se les evaluará también su capacidad directiva.

2. Estos elementos mencionados anteriormente serán discutidos por una Comisión creada para esta función y de ser necesario podrán ser ajustados.
3. El jefe procederá a determinar y observar lo que está realizando su subordinado.
4. Evaluará el desempeño comparándolo con los requisitos previamente seleccionados.
5. Se comentará la evaluación con el funcionario, informándole cuáles son sus puntos débiles y fuertes.
6. Se tomará la acción adecuada

La calificación que se utilizará será:

1. Excelente
2. Buena
3. Suficiente
4. Insuficiente

PARÁGRAFO: Para efectos de examinar la evaluación efectuada al empleado se formará una comisión integrada por el Director de Recursos Humanos del Instituto o quien él designe, quien la presidirá y dos Analistas de Personal.

ARTÍCULO 21: DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.- Cuando el funcionario fuese evaluado se le informará de sus puntos débiles, y el superior jerárquico contribuirá al mejoramiento de aquellas áreas críticas. Si después de esto el empleado fuese evaluado nuevamente con la calificación "Insuficiente", será destituido de la Institución con todos los derechos que le reconoce la Ley.

Los resultados de la evaluación serán incorporados al expediente personal de cada empleado y se tomarán en cuenta para cualquier ascenso, aumento de sueldo e incluso para la aplicación de cualquier tipo de sanción.

Cuando medie algún traslado, el jefe inmediato podrá evaluar al nuevo funcionario en la fecha

en que el mismo se efectúe.

ARTÍCULO 22: DE LA RECONSIDERACIÓN.- Todo funcionario tiene derecho a solicitar reconsideración de su evaluación, si considera que no está de acuerdo con la misma. Para tal efecto se creará una comisión de apelación. Estas apelaciones deberán ser presentadas dentro de los cinco días posteriores a la notificación de los resultados obtenidos.

PARÁGRAFO: La Comisión de Apelación estará integrada por el Jefe de la Dirección de Recursos Humanos o quien él designe, el Director Administrativo y un representante de los docentes.

ARTÍCULO 23: DE LA SOLICITUD ANTICIPADA DE EVALUACIÓN.- Todo jefe de grupo tiene derecho a solicitar al Departamento de Personal, el adelanto de la evaluación anual del trabajador, como método de reconocer el desempeño extraordinario de sus labores.

ARTÍCULO 24: DE LA CONSTANCIA DE EVALUACIÓN.- Al terminar cada período de evaluación se le entregará a los funcionarios un certificado de evaluación en donde se determinará su calificación.

ARTÍCULO 25: DE LA IMPOSIBILIDAD DE HACER LA EVALUACIÓN.- Si por algún motivo ajeno a la Institución no se pudieran hacer las calificaciones anuales, se asumirá que el funcionario realizó satisfactoriamente sus funciones.

ARTÍCULO 26: DEL TRASLADO.- Es el acto mediante el cual se pasa a un empleado de un cargo a otro de igual categoría, jerarquía y salario con la finalidad de no lesionar su condición. Este traslado será internamente.

ARTÍCULO 27: DE LOS TRASLADOS TEMPORALES.- Se dan para ejercer funciones similares a su cargo, por un período determinado en otra unidad administrativa.

- d. Las investigaciones que se realicen a un empleado y que requieran la necesidad de separarlo de sus labores por un período determinado.
- e. Los paros que puedan surgir en las dependencias públicas.
- f. Cuando se encuentre separado por razones disciplinarias.

ARTÍCULO 32: DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- Es el acto mediante el cual se da fin a la mutua relación que existe entre funcionarios e Institución.

La terminación de las labores de trabajo de un funcionario pueden darse por diversos motivos entre los cuales tenemos:

- a. Fallecimiento
- b. Jubilación
- c. Renuncia del funcionario
- d. Por la terminación del contrato
- e. Invalidez Permanente

ARTÍCULO 28: DE LOS TRASLADOS POR RAZONES DE SERVICIOS.-

Estos traslados deben ser autorizados por los directores y por los jefes inmediatos de los funcionarios. Estos trabajos no deberán ser imposibles u onerosos para el servidor en el desempeño del cargo.

ARTÍCULO 29: DEL TRASLADO POR SOLICITUD DEL SERVIDOR.-

Estos traslados deberán ir con el informe favorable del jefe inmediato de la oficina donde labora, la aprobación del jefe superior y la aceptación del jefe de la oficina donde deberá prestar servicios.

ARTÍCULO 30: DEL TRASLADO POR RAZONES DISCIPLINARIAS DENTRO

DE LA INSTITUCIÓN.- Siempre que un traslado ocurra, el jefe inmediato deberá informar al Departamento de Personal para que éste pueda analizarlo, evaluarlo y tramitarlo a la Dirección General para su aprobación final.

ARTÍCULO 31: DE LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE LAS LABORES

DE TRABAJOS.- La suspensión es el acto mediante el cual se exime a un funcionario de la ejecución de sus labores por un período determinado, luego de la cual el empleado será reintegrado a sus funciones. Estas suspensiones no dan por terminada las relaciones de trabajo.

Las causas que suspenden las labores del servidor, dentro de la Institución son:

- a. Cualquier tipo de licencias a las que se hayan acogido los funcionarios.
- b. Las incapacidades por accidente de trabajo o de carácter no profesional.
- c. El arresto de un funcionario o su prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria, hasta por el término de un año a partir de la fecha en que comenzó la prisión o el arresto, siempre que dentro de los diez (10) días siguientes se le comunique a la institución la circunstancia que imposibilite la prestación del servicio.

f. Destitución

g. Por no aprobar el período probatorio

Cuando se den estos casos se procederá a separar a los empleados de acuerdo a los años de servicios y los resultados de sus evaluaciones.

TÍTULO V ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

ARTÍCULO 33: DE LAS JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO.- La jornada de trabajo es el acto mediante el cual se señala el tiempo de duración del trabajo diario.

ARTÍCULO 34: DE LA JORNADA.- La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cinco (5) días semanales, lo que equivale a cuarenta (40) horas de trabajo a la semana, preferiblemente de lunes a viernes.

PARÁGRAFO: Los Directores previa autorización del Director General podrán adoptar turnos especiales para cierto tipo de trabajo cuando las necesidades así lo exijan y previa notificación al trabajador.

ARTÍCULO 35: DEL HORARIO DE TRABAJO.- La jornada se dividirá en dos: jornada de la mañana y jornada de la tarde, ambas separadas por un período de descanso de treinta (30) minutos, el cual se utilizará como hora de almuerzo.

La hora de inicio será a las 8:00 a.m. y la salida a las 4:00 p.m.

PARÁGRAFO: El personal docente se registrará por el horario establecido.

Las jornadas de trabajo podrán ser ajustadas, por disposición de la máxima autoridad de la Institución.

Esta jornada de trabajo se cumplirá de acuerdo al horario de oficina que establezca la Institución.

ARTÍCULO 36: DE LOS HORARIOS ESPECIALES.- Podrán existir horarios especiales dependiendo de las necesidades del servicio y deben ser autorizados por las autoridades correspondientes.

Todo funcionario de la Institución, sin distinción de niveles jerárquicos, está en la obligación de cumplir con el horario que se establezca.

PARÁGRAFO: En la puerta de cada oficina se

fijará un cartel, en el cual se indique las horas de despacho obligatorio, para conocimiento de los particulares. (Artículo 795 del Código Administrativo).

ARTÍCULO 37: DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS.- Constituye descanso obligatorio el tiempo ofrecido a los empleados para ingerir alimentos. Este período será regulado por la Dirección General y no podrá ser menor de media hora. Para aquellos servicios que no pueden ser interrumpidos se establecerán horarios rotativos a los funcionarios para hacer uso de este descanso, con el objeto de que no se interrumpa la prestación del mismo.

ARTÍCULO 38: DE LOS DÍAS FERIADOS Y DE DESCANSO.- Semanalmente se ofrecerá a los servidores públicos dos días de descanso, preferiblemente sábado y domingo, los cuales constituyen un derecho del trabajador. El Órgano Ejecutivo será la autoridad encargada de establecer cuáles serán aquellos días de descanso originados por fiestas o duelo nacional, y los mismos serán remunerados como jornadas ordinarias de trabajo cuando coincidan con un

día normal de trabajo.

ARTÍCULO 39: DE LA ASISTENCIA.- El control de asistencia será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos. Este registro se realizará mediante el uso de reloj, listas o cualquier otro medio que garantice el control de la información.

ARTÍCULO 40: DE LAS INSTRUCCIONES EN LA TARJETA DE TIEMPO.- En la tarjeta de tiempo se detallará la hora de entrada, de descanso, de finalización del descanso y de salida.

ARTÍCULO 41: DE LAS EXCEPCIONES DE REGISTRO DE ASISTENCIA.- Quedan excentos del registro de asistencia, salvo disposición legal, el Director General, el Sub-Director General y todos aquellos funcionarios que por razones de jerarquía o por la naturaleza de sus funciones lo considere la Dirección General.

Aquellos funcionarios eximidos del registro de asistencia deberán notificar a su superior inmediato, cuando por alguna necesidad tengan que ausentarse de su área de trabajo.

ARTÍCULO 42: DEL REGISTRO DE ASISTENCIA.- Todo funcionario dentro de la Institución está en la obligación de marcar personalmente la tarjeta de tiempo o cualquier otro medio que se esté utilizando. Aquel funcionario que marque por otro y aquel que permita este acto será sancionado por el jefe de la unidad administrativa, de acuerdo a los criterios para la aplicación de medidas disciplinarias insertas en este Reglamento.

ARTÍCULO 43: DE LA OMISIÓN DEL REGISTRO DE LA ASISTENCIA.- Aquel funcionario que por omisión haya olvidado marcar la tarjeta de tiempo o cualquier otro medio, deberá comunicarlo enseguida a su jefe inmediato y al Departamento de Personal. No se permitirán dos (2) olvidos en un mes. Cuando esta omisión se dé porque el funcionario tiene que realizar trabajos fuera de su área habitual,

su jefe inmediato está en la obligación de justificar la misma.

PARÁGRAFO: El olvido de dos actos de marcar motivará una amonestación escrita.

ARTÍCULO 44: DE LAS TARDANZAS.- Las tardanzas se computarán mensualmente y se sancionarán de acuerdo a los criterios establecidos en las disposiciones de orden disciplinarias desarrolladas en este Reglamento.

ARTÍCULO 45: DEL TIEMPO CONSIDERADO COMO TARDANZA.- Para el personal administrativo, por cada cinco (5) tardanzas de quince (15) minutos o menos, de 8:01 a.m. a 8:15 a.m. en el término de un mes, se descontará el equivalente a medio (1/2) día de trabajo, y por cada tres (3) tardanzas de más de quince (15) minutos en el término de un mes se descontará el equivalente a un (1) día de trabajo.

Para los efectos pertinentes tenemos que señalar lo siguiente:

- a.1 Cinco (5) tardanzas cortas de uno (1) a quince (15) minutos equivalen a medio (1/2) día de descuento;
- a.2 Diez (10) tardanzas cortas equivalen a un (1) día;
- a.3 Tres (3) tardanzas cortas más dos (2) tardanzas largas equivalen a un (1) día de descuento. •
- b. Al personal docente se le aplicarán las disposiciones contenidas en el Decreto N° 81 de 1952.

PARÁGRAFO: Para los efectos de lo señalado anteriormente no se procederá al descuento de las tardanzas que afecten en forma general a todos los servidores públicos como lo son: casos extraordinarios, paros del transporte público, lluvias. También serán consideradas como excusas justificadas aquellas que tengan que ver con citas médicas, previa presentación de su constancia y refrendada por la Dirección.

ARTÍCULO 46: DEL TOTAL DE TARDANZAS EN UN AÑO.- Cuando a

un funcionario se le haya descontado en un año cuatro veces por razones de tardanzas, esta situación se considerará acto de indisciplina y se notificará por escrito mediante nota con copia al expediente.

ARTÍCULO 47: DE LA LLEGADA A LA INSTITUCIÓN FUERA DE HORARIO.- Ningún empleado que llegue a la oficina, sin permiso de su jefe inmediato, una hora después de iniciadas las labores institucionales, tendrá derecho a marcar la tarjeta de tiempo correspondiente.

PARÁGRAFO: Se consideran tardanzas justificadas y no darán motivo a las sanciones correspondientes, aquellas que afecten a un gran número de servidores públicos, tales como fuertes lluvias, huelgas de transporte. Tampoco serán computadas aquellas tardanzas ocasionadas por cumplimiento de citas médicas y razones de fuerza mayor que afecten a un funcionario en particular, siempre que éstas sean previamente comprobadas y refrendadas por el jefe inmediato.

ARTÍCULO 48: DE LAS AUSENCIAS.- Es el acto mediante el cual un funcionario público no asiste a sus

funciones dentro de la Institución por cualquier motivo. Las ausencias se clasifican en ausencias justificadas y ausencias injustificadas.

ARTÍCULO 49: DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS.- Son aquellas que no dan origen a descuento ni a ningún tipo de sanción y se dan con la respectiva autorización del jefe inmediato.

ARTÍCULO 50: DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD.- Todo empleado debe comunicar en las primeras horas de la jornada de la mañana a su jefe inmediato este tipo de ausencia. Si la misma pasa de un (1) día se deberá justificar con certificado médico y éstas serán descontadas de los quince (15) días al año, que por enfermedad concede la Ley.

ARTÍCULO 51: DE LAS AUSENCIAS POR PERMISOS ESPECIALES.- Debe tener la certificación escrita del jefe inmediato.

ARTÍCULO 52: DE LAS AUSENCIAS INJUSTIFICADAS.- Son todas aquellas que se dan sin la autorización correspondiente del jefe inmediato. Estas ausencias son motivo de sanciones y se aplicarán de acuerdo a los criterios establecidos en las medidas disciplinarias de este Reglamento.

•

ARTÍCULO 53: DE LA PRESENTACIÓN DE EXCUSAS POR AUSENCIAS Y TARDANZAS.- Las excusas de las ausencias y tardanzas deben presentarse al Dirección de Recursos Humanos, con la aprobación del jefe inmediato al día siguiente de la causal, en la jornada de la mañana o al momento de reintegrarse al empleo.

ARTÍCULO 54: DE LA PRESENTACIÓN DEL INFORME SEMANAL DE AUSENCIAS Y TARDANZAS.- Todo jefe de departamento está en la obligación de remitir semanalmente un informe al Dirección de Recursos Humanos, que contemple las ausencias y tardanzas de cada uno de sus funcionarios.

ARTÍCULO 55: DE LA INFORMACIÓN AL FUNCIONARIO DE LA APLICACIÓN DEL DESCUENTO POR AUSENCIA Y TARDANZA.- Todo funcionario será informado por su jefe inmediato antes de su aplicación del descuento al que se hace acreedor por sus ausencias.

ARTÍCULO 56: DEL ABANDONO DEL CARGO POR INASISTENCIA.- Cuando un funcionario se haya ausentado de su cargo por más de tres (3) días consecutivos o alternos sin justificarse, se considerará como abandono del cargo.

ARTÍCULO 57: DE LAS AUSENCIAS ESPECIALES JUSTIFICADAS.- Se considerarán como ausencias justificadas especiales, las que sean ocasionadas por las siguientes situaciones:

- a. Duelo por la muerte del cónyuge o de un pariente en el primer grado de consanguinidad, tendrá derecho a cinco (5) días.

Por la muerte de un pariente en el segundo grado de consanguinidad, tendrá derecho a dos (2) días.

Por la muerte de un pariente en el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a un (1) día hábil.

PARÁGRAFO: El personal docente se regirá por lo contemplado en el Artículo Primero del Decreto N° 681 del 20 de junio de 1952, expedido por el Ministerio de Educación.

- b. Por matrimonio hasta por tres (3) días laborales.
- c. Cuando el funcionario tenga que cumplir con el deber de participar como jurado de conciencia o comparecer ante un Tribunal u Organismo Administrativo.
- d. Cuando el funcionario por motivos de fuerza mayor, debidamente comprobada se vea involucrado en circunstancias ajenas a su voluntad.

PARÁGRAFO 1: La ausencia motivada por enfermedad y ésta sea mayor a un (1) día, deberá ser justificada por certificado médico.

ARTÍCULO 58: DE LAS SANCIONES POR AUSENCIAS INJUSTIFICADAS.- Toda ausencia causa el descuento del día en que se cometió la falta.

Las ausencias de los días anteriores o posteriores de días feriados, fiestas, duelo nacional o días de pagos, además de los descuentos del día correspondiente serán sancionados con cinco balboas (B/.5.00).

ARTÍCULO 59: DE LAS TARDANZAS.-

a. Por cinco tardanzas de uno (1) a quince (15) minutos después de la hora de entrada en el término de un mes, se descontará el equivalente a medio día de trabajo.

b. Por tres (3) tardanzas después de treinta (30) minutos de la hora de entrada se

descontará el equivalente a un (1) día de trabajo.

c. Toda tardanza causa el descuento correspondiente.

inmediatos dentro de las primeras horas de la jornada de trabajo. Después de un (1) día debe ser justificada con certificado médico.

ARTÍCULO 68: DE LAS LICENCIAS POR GRAVIDEZ.- Es el acto mediante el cual una funcionaria se separa de sus labores por encontrarse embarazada. Estas licencias se dan en la siguiente forma:

- a. Catorce (14) semanas por gravidez: seis (6) semanas antes del parto y ocho (8) semanas después del mismo. Esta licencia es remunerada y deberá ser comprobada con certificado médico dentro de los dos (2) primeros meses del embarazo.

PARÁGRAFO: Las profesoras y maestras que estén en estado, deberán solicitar la licencia para separarse de sus puestos de trabajo por un lapso de diez (10) semanas antes de la fecha probable de parto y diez (10) semanas después del parto. (Artículo 152 de la Ley 47 de 1946).

- b. Cuando se trata de aborto no intencional, parto prematuro o cualquier otro caso anormal de parto, tendrán derecho de

TÍTULO VI LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 60: DE LA DEFINICIÓN.- Un empleado se encuentra de licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud suya, previo conocimiento del jefe inmediato y con la autorización del Director General. El goce de licencia puede ser con sueldo o sin sueldo.

ARTÍCULO 61: DE LA SOLICITUD.- Las licencias deben solicitarse con anterioridad a su uso y deben tener la autorización correspondiente. Se exceptúa de estas normas las licencias por enfermedad, la cual debe ser notificada en las primeras horas de la jornada de la mañana, al momento que se da la enfermedad a su jefe inmediato.

ARTÍCULO 62: DE LA RENUNCIA A LA LICENCIA.- Las licencias pueden ser revocadas por quien las otorga, por el uso indebido de la misma, pero quien la solicita puede renunciar a ellas. (Art. 812

del Código Administrativo).

PARÁGRAFO: Se requiere que el número de funcionarios que soliciten licencias no sea muy elevado y si por necesidad del servicio se necesita la continuidad del trabajo, el empleado deberá esperar que la Institución consiga un reemplazo durante su licencia. Se exceptúan de estas disposiciones las licencias por gravidez, incapacidad por riesgos profesionales, graves calamidades domésticas, licencias por enfermedad.

ARTÍCULO 63: DE LA COMUNICACIÓN POR ALTERACIÓN EN LA LICENCIA.- Todos los jefes de los diferentes despachos tienen el deber de comunicar a través de los canales regulares, cualquier alteración o irregularidad observada en el uso de las licencias concedidas a sus empleados.

PARÁGRAFO: El tiempo y el sueldo que se utilice en las licencias, no podrá ser descontado de las vacaciones a que tienen derecho todos los funcionarios.

ARTÍCULO 64: DEL PAGO DE TIEMPO CON HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cuando la necesidad del servicio lo requiera, todo jefe de las diferentes unidades

administrativas, podrán solicitar a sus empleados la reposición del tiempo concedido con tiempo compensatorio.

ARTÍCULO 65: DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD.- El personal administrativo tiene derecho a gozar de licencia por enfermedad comprobada hasta por quince (15) días con derecho a salario, de acuerdo a las reglamentaciones contenidas en el Código Administrativo.

El personal docente tiene derecho a treinta (30) días de licencia por enfermedad comprobada.

ARTÍCULO 66: DE LAS LICENCIAS CON SUELDO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.- Son causadas por accidentes de trabajo y se regirán por las leyes del sistema de riesgos profesionales de la Caja de Seguro Social.

ARTÍCULO 67: DE LA NOTIFICACIÓN.- Las licencias por enfermedad deben ser notificadas a los jefes

acuerdo a la Certificación Médica. El descanso forzoso retribuido se reducirá de conformidad con las exigencias de salud de la interesada, según lo indique el certificado médico y de las prescripciones del facultativo que haya estado atendiendo el caso, según lo reglamente la ley del programa de enfermedad y maternidad de la Caja de Seguro Social.

- c. Protección a las trabajadoras embarazadas: Constituye un deber del Estado proteger a cualquier servidora que se encuentre en estado de gravidez. De allí que se prohíba la destitución de cualquier empleada embarazada, salvo causa que justifiquen dicha acción y se sustenten en las normas legales.

Cuando a una funcionaria se le notifique su destitución, la misma deberá presentar a la autoridad correspondiente un certificado médico donde conste su estado de embarazo, motivo por el cual la

funcionaria deberá ser reintegrada a sus labores de forma inmediata, sin ningún otro trámite ~~de acuerdo a lo establecido en el artículo 69 de la Ley de Funcionarios de la Administración Pública~~ *funcionaria. Al producirse el parto, la funcionaria deberá cumplir un año, después del parto.*

ARTÍCULO 69: DEL REINTEGRO DE LA FUNCIONARIA POR GRAVIDEZ.-

Al terminar el período de embarazo la funcionaria se reintegrará a sus labores y hasta por el término de un año, las autoridades no podrán destituir la sino ocurre justa causa.

Ninguna empleada en estado de gravidez podrá realizar trabajos extraordinarios, ni podrá realizar tareas perjudiciales que pongan en peligro su estado.

ARTÍCULO 70: DE LOS REQUISITOS PARA PODER HACER USO DE

LICENCIA POR GRAVIDEZ.- Solicitar por escrito o mediante los formularios confeccionados para estos efectos; a la Dirección de Recursos Humanos e indicando la fecha probable en que se necesita la licencia, cargo que ejerce y departamento o unidad donde labora, un mes

antes de la fecha de separación por gravidez.

Presentar el certificado médico original en el cual se indica la fecha probable del parto.

ARTÍCULO 71: DEL PAGO DE VACACIONES POR GRAVIDEZ.- Si la licencia por gravidez coincide con el período de vacaciones escolares, la parte interesada recibirá el subsidio de maternidad y el pago de vacaciones correspondientes al año escolar, con derecho de disfrutar del tiempo de vacaciones.

ARTÍCULO 72: DE LAS LICENCIAS POR ESTUDIOS.- Es el derecho que tiene todo servidor de asistir a adiestramientos, perfeccionamientos o becas (post grados, maestrías, doctorados y otros) relacionados con sus funciones, ya sea dentro o fuera de país.

a. Estos funcionarios tendrán derecho a licencias con y sin sueldo por el tiempo que duren los estudios.

- b. El tiempo de la licencia se regirá por las disposiciones legales que rigen esta materia. (Ley 31 de 1977, Decreto Ejecutivo N° 15 de 1962).

- c. Todo funcionario que se haga acreedor de este tipo de licencias deberá, una vez terminado los estudios y regrese al país, prestar servicios en la institución que le concedió la licencia o en otra entidad del gobierno, con la autorización de la primera, por un tiempo equivalente al doble del tiempo utilizado para los estudios.

ARTÍCULO 73: DE LA LICENCIA PARA LA MEJOR CRIANZA Y CUIDADO DEL NIÑO.- Tendrán derecho a solicitar este tipo de licencias, solamente aquellas funcionarias que haciendo uso de las licencias por gravidez sean autorizadas por el médico de estas, para estar al cuidado del infante por razones fisiológicas. Esta solicitud debe comprobarse a través de un certificado del facultativo que autorice esta licencia, que se

regirán por las leyes especiales para estos casos.

Este tipo de licencia debe solicitarse por lo menos treinta (30) días antes de terminar la licencia por gravedad.

ARTÍCULO 74: DE LAS LICENCIAS ESPECIALES.- Bajo este título se agrupan un conjunto de licencias que por las formas particulares de las mismas no se darán con frecuencia. Constituyen licencias especiales las siguientes:

a. Hasta treinta (30) días al año sin sueldo, ya sean seguidos o fraccionados. Con justa causa las mismas podrán prolongarse. (Art. 810 del Código Administrativo).

b. Para representar al país o a la institución, ya sea dentro o fuera de él, en congresos, conferencias, competencias internacionales, etc. relacionado con el trabajo o deporte. El empleado tendrá derecho a licencia con sueldo, el tiempo

de esta licencia será determinado por las leyes para estos casos. Este tiempo no podrá ser descontado de las vacaciones a que tienen derecho todos los funcionarios.

- c. Para terminar trabajos de graduación.
- d. Hasta por cinco días por matrimonio por una sólo vez.
- e. Por la muerte del cónyuge o parientes cercanos.

ARTÍCULO 75: DE LAS LICENCIAS POR DUELO.- Este tipo de licencia es la que se solicita para atender situaciones no previstas y cuya atención no puede extenderse.

ARTÍCULO 76: DE LAS LICENCIAS POR TIEMPO COMPENSATORIO.- Estas licencias constituyen una de las formas como las instituciones pueden pagar las horas extraordinarias.

a. Estos permisos consisten en el derecho que tiene todo funcionario de ausentarse de sus labores con la autorización del jefe, por determinado número de horas o días, cuando se ha trabajado, después de la jornada regular sin que haya recibido remuneración.

b. Estos permisos se otorgarán siempre y cuando el empleado tenga acumulado a través de trabajos extraordinarios igual número de horas a las que está solicitando. Para hacerse acreedor a estas licencias se seguirán las siguientes normas:

- Será reconocido el tiempo trabajado después de una hora.
- Para realizar estos trabajos se necesita la autorización del jefe inmediato de cada funcionario.
- El empleado que realice estos tipos de trabajos, sin previa autorización

del jefe inmediato, perderá el derecho a recibir el tiempo compensatorio correspondiente.

- Sólo será reconocido para efectos del permiso compensatorio el tiempo que esté controlado, ya sea a través de reloj, tarjeta o cualquier otro medio que garantice la veracidad de la información.
- El uso del tiempo compensatorio debe estar autorizado por la Dirección de Recursos Humanos, quien será el ente responsable de llevar un control del mismo.

ARTÍCULO 77: DE LA LICENCIA PARA OCUPAR OTROS CARGOS O POSICIONES.- Se concederá licencia sin salario al personal docente y administrativo para separarse del cargo que ostenta, para ocupar otra posición interina por razones de selección o elección por parte de la administración pública, otras instancias

estatales, instituciones autónomas y semi autónomas.

PARÁGRAFO 1: El personal docente en ejercicio que haya solicitado licencia, no podrá abandonar su posición hasta tanto su reemplazo sea efectivo.

PARÁGRAFO 2: El personal de esta institución estará además regido por lo contemplado en la Ley 12 de 1984 en lo referente a ocupar otras posiciones o cargos.

ARTÍCULO 78: DE LA SOLICITUD DE LICENCIAS DE LOS DOCENTES A NIVELES DE SUPERVISIÓN Y DIRECCIÓN.- El personal docente, de supervisión y directores deben elevar solicitud a la consideración de la Dirección General en lo referente a las licencias solicitadas para ocupar posiciones docentes o administrativas, hasta por dos (2) años consecutivos, en instancias educativas fuera del país o en otras instituciones educativas docentes dentro de nuestro país.

ARTÍCULO 79: DE LOS REQUISITOS PARA OCUPAR OTROS CARGOS.- Los requisitos para poder gozar de licencias y

ocupar otras posiciones o cargos son:

- a. Gozar de permanencia en el puesto que desempeña.
- b. Elevar solicitud a la Dirección General por los canales regulares, señalando lo siguientes:
 - 1. Posición o cargo que desempeña.
 - 2. Institución, instancia gubernamental o centro educativo donde prestará sus servicios.
 - 3. Tipo de licencia solicitada.
 - 4. Fecha de inicio y duración de la licencia.
 - 5. La solicitud debe estar acompañada de documentación que compruebe el lugar donde el solicitante va a prestar sus servicios.

ARTÍCULO 80: DE LA LICENCIA PARA LA SUPERACIÓN PROFESIONAL.- Este tipo de licencia podrá ser con salario, o sin salarios, por un período de dos (2) años prorrogables máximo por un (1) año.

La licencia con salario se concederá por parte de la instancia educativa velando para no ocasionar trastornos en la unidad administrativa.

ARTÍCULO 81: DE LOS REQUISITOS PARA SOLICITAR ESTA LICENCIA.- Los requisitos para solicitar este tipo de licencia son:

- a. Estar nombrado en forma permanente en el cargo que ocupa.
- b. Haber tenido una evaluación satisfactoria por su jefe inmediato o superior jerárquico.
- c. Mínimo de tres (3) materias en el plan de estudio de la carrera que va a cursar por semestre.

- d. Haberse desempeñado por dos (2) años en la administración pública.

PARÁGRAFO: Todo el personal que aspire a este tipo de licencia de superación profesional debe acogerse a lo establecido en la Ley 31 del 2 de septiembre de 1977, que reglamenta este tipo de programa.

ARTÍCULO 82: DEL PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR ESTA LICENCIA.- Las solicitudes de licencias deberán hacerse por escrito y llevar los timbres correspondientes e indicar lo siguiente:

- a. Razones para solicitar la licencia.
- b. Duración de la licencia (inicio y término).
- c. Copia del plan de estudio.
- d. Documentación de la instancia educativa que acredite su aceptación.

ARTÍCULO 83: DEL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA POR LA DIRECCIÓN GENERAL.- Compete a la Dirección General, otorgar la viabilidad o no al personal docente, técnico y administrativo de las solicitudes hechas para estudios en el extranjero por un lapso de dos (2) años, prorrogables hasta por un (1) año más.

ARTÍCULO 84: DEL COMPROMISO DEL BENEFICIARIO DE LA LICENCIA.- En caso de que la licencia para el perfeccionamiento profesional sea concedida, el beneficiario se compromete a continuar sus labores en la institución por un tiempo equivalente al doble concedido en la licencia, según consta en el Decreto 105 de 1964, Ley 31 de 1977.

ARTÍCULO 85: DE LA PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA.- Si el solicitante de la licencia no presenta la documentación requerida, la Dirección General se reserva el derecho de conceder esta en forma provisional por tres (3) meses y si al lapso de estos la

documentación solicitado no ha sido enviada a la Dirección de Recursos Humanos, ésta será anulada.

PARÁGRAFO: Esta disposición tendrá su aplicación siempre y cuando no contravenga lo conceptuado en la Ley 31 de 1977.

ARTÍCULO 86: DEL TIEMPO ESTABLECIDO PARA LA SOLICITUD DE LICENCIA POR SEMINARIOS O REUNIONES.- La Dirección General se reserva el derecho de conceder licencias para asistir a seminarios y reuniones, y la solicitud debe ser presentada por escrito por lo menos cinco (5) días antes de la actividad.

El personal que participe en estas actividades deberá presentar a la Dirección General un informe por escrito de la labor realizada en el período de licencia.

ARTÍCULO 87: DE LA LICENCIA PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS.- Para estos fines se deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Se concederán en base al Artículo 160 del Código Administrativo.
- b. Las solicitudes deben proceder de Organismos Nacionales.
- c. Estos organismos deben enviar solicitud a la Dirección General de la Institución.
- d. De ser aprobada, la misma se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, con la finalidad de ordenar la confección del resuelto correspondiente.

ARTÍCULO 88: DE LAS VACACIONES.- Es el acto mediante el cual, el funcionario técnico o administrativo tiene derecho a un descanso anual, remunerado luego de haber laborado once meses consecutivos dentro de la Institución. (Artículo 796 del Código Administrativo).

Todo funcionario con once meses continuos de servicio en la Institución tiene derecho a treinta (30) días de descanso remunerado.

Este derecho se normará así:

1. Las vacaciones son obligatorias para todo funcionario y la Institución está obligada a concederlas, siempre a partir del primero (1º) o el dieciséis (16) de cada mes.

2. Los once (11) meses de servicios, para los efectos de las vacaciones se contarán a partir de la fecha en que inició labores el empleado dentro de la Institución.

ARTÍCULO 89: DEL PROGRAMA ANUAL.- Cada Dirección remitirá a la Dirección de Recursos Humanos con informe por escrito a más tardar el treinta (30) de noviembre de cada año, sobre la programación anual de las vacaciones del personal a su cargo para el siguiente año.

ARTÍCULO 90: DEL CALENDARIO DE VACACIONES.- La Dirección de Recursos Humanos de común acuerdo con los Departamentos, deben tener al día un

calendario de vacaciones, tomando en consideración los intereses de la Institución y los intereses de los empleados.

ARTÍCULO 91: DE LA SOLICITUD DE VACACIONES.- Este derecho se solicitará con treinta (30) días de anticipación a la fecha en que se desean obtener las vacaciones. Se deben solicitar al jefe inmediato, llenar el documento correspondiente y enviarlo al Departamento de Personal para los trámites pertinentes.

ARTÍCULO 92: DE LA POSPOSICIÓN DE VACACIONES POR EL SUPERIOR JERÁRQUICO.- Cuando la necesidad del servicio lo requiera, los jefes inmediatos pueden posponer el uso de las vacaciones, pero esta posposición, no puede ser mayor de dos (2) meses (Artículo 799 del Código Administrativo). Pueden surgir también posposiciones voluntarias por parte de los funcionarios, pero éstas no alterarán el período de servicio.

ARTÍCULO 93: DE LA FORMA DE TOMAR LAS VACACIONES.- Las vacaciones deben tomarse en forma continua, pero por necesidad del servicio pueden ser fraccionadas en dos partes por el jefe inmediato en acuerdo con el funcionario. Se tiene que considerar que dentro de los treinta (30) días a que se tiene derecho hay cuatro (4) sábados y cuatro (4) domingos que hay que tomar en cuenta dentro de las vacaciones, además se incluyen los días feriados dentro del tiempo tomado en forma fraccionada.

ARTÍCULO 94: DE LA COMUNICACIÓN A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LA POSPOSICIÓN DE LAS VACACIONES.- Todo jefe está en la obligación de comunicar en forma escrita a la Dirección de Recursos Humanos, el uso físico, posposición o interrupción de las vacaciones resueltas en favor de sus subalternos.

ARTÍCULO 95: DEL DERECHO A VACACIONES MIENTRAS SE GOZA DE LICENCIA CON SUELDO.- No se pierde el derecho a vacaciones cuando el funcionario esté en uso

de licencias con sueldo, para prestar asistencia técnica a otras entidades, por licencia por gravidez o licencia por enfermedad.

ARTÍCULO 96: DEL IMPEDIMENTO A LABORAR EN OTRA INSTITUCIÓN, MIENTRAS SE ESTÉ DE VACACIONES.- Ningún funcionario que esté en uso de vacaciones podrá ser nombrado dentro de la Institución o en otra institución gubernamental, hasta que no finalice dicho período. (Resolución N° 700 de 1948, Ministerio de Gobierno y Justicia.

ARTÍCULO 97: DE LA ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES.- Pueden acumularse las vacaciones correspondientes a dos meses en común acuerdo entre jefe y subalterno.

ARTÍCULO 98: DEL DERECHO A VACACIONES CUANDO SE SEPARA AL FUNCIONARIO DEL CARGO.- Todo funcionario que fuese separado de su cargo tendrá derecho a que se le reconozca y pague el mes de sueldo

correspondiente al descanso siempre que esta separación no haya sido originada por incurrir en ninguna falta grave.

ARTÍCULO 99: DE LA INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES POR ENFERMEDAD.- El que fuese hospitalizado durante su período de vacaciones, este tiempo se le computará a la licencia por enfermedad sin afectar su período de vacaciones.

ARTÍCULO 100: DEL EFECTO DE LAS LICENCIAS POR ESTUDIOS.- Para estos efectos, no se tomarán como válidos los períodos de tiempo de licencias con o sin salario otorgados al funcionario por efectos de estudios.

ARTÍCULO 101: DE LOS FUNCIONARIOS QUE PROCEDEN DE OTRA DEPENDENCIA ESTATAL.- Para los efectos de constancia de continuidad de servicio, los funcionarios que procedan de otra institución, deberán presentar un certificado donde comprueben:

a. La fecha de sus últimas vacaciones.

- b. Las ausencias registradas después de sus últimas vacaciones.
- c. Los días de enfermedad tomados.
- d. La fecha en que dejó de prestar sus servicios en la Institución de la cual procede.

ARTÍCULO 102: DEL PAGO DE LAS VACACIONES.- El pago correspondiente a las vacaciones puede ser cancelado por planilla regular o por adelantado a solicitud del funcionario. Esta última opción deberá solicitarla por escrito el empleado a la Dirección de Recursos Humanos con quince (15) días de antelación a la fecha en que pretenda iniciar el goce de las vacaciones a partir del 1° ó 16 del mes. Esta solicitud debe ser refrendada por el jefe inmediato.

PARÁGRAFO: Los Directores, Jefes de Secciones o Departamentos tienen obligatoriamente que comunicar mediante nota la interrupción de vacaciones al personal bajo su cargo.

PARÁGRAFO 2: El funcionario que se le conceda licencia con salario para prestar servicios en otras instancias del gobierno central o de organismos internacionales, no pierde su derecho a vacaciones.

TÍTULO VII
DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES
DEL FUNCIONARIO DEL INSTITUTO PANAMEÑO
DE HABILITACIÓN ESPECIAL

ARTÍCULO 103: DE LOS DEBERES.- Son deberes generales de los empleados sin perjuicios de los señalados anteriormente y de los establecidos en normas legales los siguientes:

1. Respetar y cumplir con lealtad la Constitución Nacional de la República, las leyes, reglamentos y demás disposiciones de trabajo.
2. Ejecutar sus funciones con lealtad, competencia, honestidad y moralidad.
3. Guardar reserva sobre los asuntos confidenciales de la Institución.
4. Formular sugerencias.
5. Conservar en buen estado los instrumentos, materiales, equipos, etc.

que les son asignados para la ejecución de sus labores y procurar que no sufran más deterioro del que su uso normal debe producir.

6. Permanecer en su puesto durante las horas de trabajo, salvo casos justificados por el jefe inmediato.
7. Observar buenos modales y ser cortés con el público, jefes, compañeros, subalternos.
8. Observar conducta que no ofenda la moral, el orden ni menoscabe y afecte el prestigio y la buena marcha de la Institución.
9. Adoptar y acatar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales.
10. Concurrir puntualmente a sus labores, cumpliendo con el horario establecido legalmente por la Institución y realizar

en formas regulares y continuas las tareas que le han asignado.

11. Marcar personalmente la tarjeta de control al empezar y terminar la jornada de trabajo.
12. Brindar todo el esfuerzo y dedicación necesarios para el mejor desempeño de sus funciones y auxiliar en sus funciones o trabajo a los demás empleados que el jefe le indique.
13. Informar al jefe inmediato sobre cualquier deficiencia o irregularidad que observe en el trabajo.
14. Usar el uniforme completo.
15. Portar el carnet de identificación personal en lugar visible.
16. Informar al Departamento de Personal, a través de los conductos regulares todo cambio de domicilio, estado civil, y

demás datos necesarios para mantener al día el historial personal de cada empleado.

17. Cuando por asuntos de servicios tengan que dirigirse a las principales autoridades, lo harán siguiendo la vía jerárquica u órgano regular.
18. Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos y realizar las funciones adicionales que estos le señalen.
19. Cumplir con los principios éticos de los servidores públicos (Decreto Ejecutivo N° 13 de 24 de enero de 1991).

ARTÍCULO 104: DE LOS DERECHOS.- Todo funcionario del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, tendrá los siguientes derechos:

1. Recibir un trato justo y respeto a su dignidad como ser humano.

2. Ser informado por la Dirección de Recursos Humanos sobre el funcionamiento y organización de la Institución, sus deberes, sus derechos, prohibiciones, salarios y prestaciones sociales. El jefe inmediato deberá instruir al empleado sobre la tarea, funciones y responsabilidades del cargo.
3. Obtener los beneficios otorgados por la seguridad social (Decreto Ley N° 14 de 1954 y modificaciones).
4. Gozar de vacaciones remuneradas.
5. Garantía de libre afiliación política y religiosa.
6. A ser informado sobre aquellas acciones que afecten sus derechos como servidor público.
7. A recibir los pagos en concepto de salarios caídos, cuando el Instituto Panameño de Rehabilitación Especial ordene

su separación, fundada en hechos que el empleado compruebe verdaderamente que no ha cometido.

PARÁGRAFO 1: Si al funcionario se le prueba la inocencia de los actos imputados, se le procederá a reintegrar al cargo y se le cancelarán los salarios caídos durante el tiempo que estuvo separado.

PARÁGRAFO 2: Si el funcionario es separado de su cargo por orden judicial, la Institución se abstendrá de pagar los salarios caídos.

8. Gozar de estabilidad en el cargo, siempre y cuando realice la labor de acuerdo a la Ley y no incurra en las causales de despido que señala este Reglamento Interno.
9. A ascensos a puestos de mayor jerarquía y salario, demostrando eficiencia y méritos.
10. Recibir un salario de acuerdo a las tareas que realiza.

11. Gozar de vacaciones anuales remuneradas y a licencias con o sin sueldo, de acuerdo a la Ley y el presente Reglamento.
12. A apelar ante sus jefes en orden ascendente de jerarquía.
13. A utilizar el tiempo extra compensatorio trabajado.
14. A hacer acto de presencia ante cualquier Tribunal u organismo administrativo, o para servir de jurado de conciencia con derecho a sueldo.
15. A la jubilación, luego de haber servido por espacio de veintiocho (28) años de servicios o veinte (20) años al ser declarado super numerario por invalidez, según reglamentación contemplada en la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.
16. A transporte y viáticos, cuando sus labores sean fuera del lugar habitual de trabajo.

ARTÍCULO 105: DE LAS PROHIBICIONES.- Con el objeto de garantizar la buena marcha del Instituto Panameño de Habilitación Especial, el logro de las metas y el real ejercicio de los derechos señalados, queda prohibido al empleado:

1. Divulgar los asuntos confidenciales o privados de la Institución.
2. Aceptar otro cargo remunerado, considerado incompatible con el que ejerce por ley y los reglamentos.
3. Retrasar injustificadamente la ejecución de los trabajos a su cargo, ya sea por negligencia o con miras a obtener remuneración o gratificación.
4. Actuar de manera que afecte la integridad de la Institución o del gobierno en general, con la consecuente pérdida de la confianza del público.
5. Solicitar o aceptar gratificación de una

persona que haya obtenido o esté tratando de obtener contratos y otros negocios o relaciones económicas con la Institución o bien por la ejecución de trabajos propios del cargo.

6. Apropiarse, usar directa o indirectamente o permitir el uso de cualquier bien del Estado, para fines ajenos a las actividades propias de la Institución.
7. Usar en forma indebida los teléfonos y otros servicios de la Institución para asuntos personales.
8. Discutir y hablar en voz alta dentro de la oficina.
9. Excederse en el ejercicio de sus funciones o conducirse negligentemente en el desempeño de la misma.
10. Usar para fines personales, los equipos, sobres y papeles timbrados para correspondencia oficial y demás bienes

del Estado.

11. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas.
12. Intervenir en actividades o hacer propaganda política dentro de la Institución.
13. Valerse de su condición de empleado con el fin de obtener ventajas de cualquier índole, ajenas a las funciones a las cuales sirve.
14. Atender asuntos personales o particulares u ocuparse de negocios o actividades no oficiales en horas laborables.
15. Utilizar los vehículos de propiedad del Estado para asuntos no oficiales.
16. Transportar en los vehículos oficiales a personas no vinculadas con las labores de la institución.

17. Vender o comprar artículos en las oficinas o en los pasillos de la institución.
18. Portar armas en las horas laborables, salvo en los casos en que éstos sean instrumentos de trabajo y estén autorizados por las autoridades competentes.
19. Trabajar en la misma unidad administrativa con aquellas personas que mantengan relaciones de parentesco.
20. Utilizar su empleo o influencias oficiales para coaccionar a alguna persona en beneficio propio o de terceros.
21. Incurrir durante las labores en faltas de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o maltrato en contra de sus jefes y de sus compañeros.
22. Abandonar el trabajo sin autorización del

jefe y sin causa justificada.

23. Marcar a otro la tarjeta o firmar el registro correspondiente.
24. Tomar decisiones gubernamentales sin seguir el curso oficial.
25. Recibir visitas de carácter personal durante las horas de trabajo.
26. Celebrar reuniones sociales en los despachos del Instituto sin previa autorización.
27. Usar oficinas o salones de reuniones para actividades de salón de belleza.
28. Observar conducta inmoral en el trabajo o fuera de las horas ordinarias de labores, cuando estas puedan afectar la imagen de la Institución.
29. Desobedecer o incumplir sin causa justificada las órdenes e instrucciones

impartidas por sus superiores, para el desempeño de una tarea específica propia del cargo.

30. Comprometer con su imprudencia la seguridad del lugar de trabajo y de las personas que allí se encuentren.
31. Ocasionar, por negligencia daños graves y costosos a las herramientas, maquinarias, materia prima y demás bienes de la institución.
32. Actuar con deshonestidad comprobada en el manejo de fondos o bienes públicos.

TÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 106: DE LAS OBLIGACIONES.- Todo servidor público, ya sea el personal nombrado en forma permanente, eventual, por contrato, interinos, etc. que no cumplan con los deberes y responsabilidades que se le han asignado dentro de la institución serán sancionados disciplinariamente, sin perjuicio de su responsabilidad civil y penal proveniente del mismo hecho.

Las medidas disciplinarias se utilizan con el propósito de mejorar la conducta de los funcionarios en la institución y poder lograr un mayor nivel de eficiencia en la organización.

ARTÍCULO 107: LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS.- Las sanciones disciplinarias que se aplican de acuerdo a la gravedad y la reincidencia de las faltas son:

A. Amonestación oral en privado: Es el acto

mediante el cual el jefe inmediato llama la atención en forma oral a un empleado cuando haya incumplido con una de las normas disciplinarias o por fallas en la ejecución de su trabajo.

Todo funcionario tiene derecho a dar una explicación sobre el hecho. Estas faltas no constarán en el expediente personal del funcionario, pero la unidad administrativa donde el mismo labora, llevará un registro de éstas. En este caso el empleado no tendrá derecho a apelación.

Estas sanciones en la mayoría de los casos se aplican cuando un funcionario incumple por primera vez en una falta leve.

Estas sanciones se podrán aplicar por:

1. El uso exagerado de los teléfonos.
2. Por ausentarse de sus labores sin permiso del jefe inmediato.

3. Por fomentar o participar en escándalos dentro de la institución.
4. Omitir el informe a su jefe inmediato de cualquier deficiencia o irregularidad observada en el trabajo.
5. Ser grosero con el público y demás compañeros.
6. Negligencia en el uso de los materiales de trabajo.

B. Amonestación escrita: es el acto mediante el cual el jefe inmediato del funcionario o el superior jerárquico llama la atención a éste en forma escrita, ya sea por reincidencia en las faltas anteriores o por faltas de regular gravedad. El funcionario tendrá derecho a dar una explicación antes de que se le dirija la comunicación de amonestación y podrá apelar a la misma. Esta sanción se incluirá en el historial personal del servidor.

Esta sanción se podrá aplicar por:

1. Réincidencia en cualquiera de las faltas leves consideradas en la sanción anterior.
2. Hacer llamadas personales de larga distancia.
3. Retrasar injustificadamente la ejecución de su trabajo.
4. Desaprovechar por negligencia las actividades que se les ofrecen en cuanto a adiestramientos, perfeccionamiento profesional, etc.
5. Tomar decisiones sin seguir los procedimientos establecidos, aunque éstos no causen perjuicios.
6. Recabar contribuciones de cualquier índole dentro de la institución, salvo aquellos casos que estén autorizados.

7. Intervenir o hacer propagandas de índole política en la institución.
8. Transportar en los vehículos oficiales personas ajenas a las labores de la institución, salvo causa de urgencia.
9. Marcar la tarjeta o firmar el registro de asistencia a otro compañero o permitir que este acto se ejecute en su favor.
10. Otras faltas de características similares señaladas por la institución.

ARTÍCULO 108: DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL SIN DERECHO A SUELDO.- Es el acto mediante el cual se separa a un funcionario temporalmente de sus labores por la reincidencia en cualquiera de las faltas mencionadas anteriormente o por cometer faltas graves dentro de sus funciones.

La suspensión se hará por el tiempo que corresponda a la falta sin que ésta exceda a un total de treinta (30) días al año. De este tipo de sanción se dejará constancia en el historial de cada empleado y el mismo tendrá derecho a presentar apelación.

ARTÍCULO 109: DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SUSPENSIÓN.- El jefe inmediato solicitará al superior jerárquico la imposición de la sanción. El superior jerárquico escuchará a ambas partes y decidirá si la solicitud es procedente o no, si es procedente recurrirá a la Dirección de Recursos Humanos para que éstos hagan las investigaciones necesarias y den el informe correspondiente. En base a este informe, el superior jerárquico aplicará o no la sanción.

Si la solicitud es improcedente, el superior jerárquico la desestimaré o modificaré por una sanción más leve.

Esta sanción se aplicará por:

- a. Irrespetar con gestos o palabras al público, jefe o compañeros.
- b. Acudir al trabajo en estado de embriaguez y bajo los efectos de drogas.
- c. Resolver asuntos en los cuales se está personalmente interesado o lo estén sus parientes.
- d. Aceptar otro cargo remunerado que sea incompatible con el que realiza.
- e. Negarse a acatar medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales.
- f. Pérdida de bienes en la institución por negligencia del funcionario.
- g. Portar armas en la oficina, sin permiso de la Dirección Superior.
- h. Otras faltas similares que establezca la institución.

ARTÍCULO 110: DE LAS CAUSALES DE DESTITUCIÓN.- Es el acto mediante el cual se separa de manera definitiva a un funcionario de sus labores por cometer faltas consideradas como graves dentro de la institución. Ésta será aplicada por la máxima autoridad de la organización, luego de una serie de investigaciones muy cuidadosas al respecto.

Esta sanción se aplicará por:

- a. Infracción reiterada de las prohibiciones establecidas en el reglamento.
- b. Incapacidad o ineptitud para el cargo.
- c. Haber sido un empleado condenado por delito común o por falta cometida en sus labores.
- d. Conducta inmoral que ocasione perjuicio al funcionario o al prestigio de la institución.

- e. Suministrar datos confidenciales de la institución.
- f. Dishonestidad en el manejo de fondos o bienes públicos.
- g. Ocasionar daños costosos a herramientas o equipos de la institución por negligencia.
- h. Por acoso sexual comprobado.

ARTÍCULO 111: DE LA INVESTIGACIÓN QUE PRECEDE A LA DESTITUCIÓN.- Toda destitución será precedida por una investigación, la cual buscará establecer y esclarecer los actos que se le señalan al funcionario, en el cual se le permitirá a éste ejercer su derecho a la defensa. El equipo o persona que realiza la investigación será designada por el Patronato.

ARTÍCULO 112: DEL TIEMPO ESTABLECIDO PARA LA INVESTIGACIÓN.- La investigación de los hechos por la cual se destituyó al empleado, deberá practicarse en un término no mayor de 30 días hábiles. Este

tiempo podrá prorrogarse de ser necesario, según los resultados que se vayan obteniendo de la misma.

ARTÍCULO 117: DEL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.- Remitido el informe al Patronato, por el equipo o persona designada por el mismo y si se determina que los hechos están comprobados, que se ha escuchado al empleado en declaración de descargo, que han transcurrido diez (10) días hábiles a partir de la fecha de notificación por escrito y que se han apreciado las pruebas por él presentadas, se procederá a ordenar la destitución del funcionario con Resolución motivada.

PARÁGRAFO: El Patronato de la institución, si así lo estima necesario, podrá separar provisionalmente al funcionario mientras se efectúe la investigación.

ARTÍCULO 114: DEL REINTEGRO DEL EMPLEADO AL CARGO.- Cuando la investigación realizada muestre que no existen evidencias de destitución, el empleado se reintegrará al cargo y se le cancelarán los salarios dejados de pagar durante el término de su separación.

TÍTULO IX CESE DE FUNCIONES

ARTÍCULO 115: DE LA DECLARACIÓN DE INSUBSISTENCIA.- Esta se realizará cuando se compruebe que el desempeño del funcionario durante su período de prueba es insatisfactorio.

ARTÍCULO 116: DE LA RENUNCIA.- Se dá cuando el funcionario, por escrito, en forma espontánea manifiesta su decisión de dejar el cargo y esta es a su vez aceptada por el Director General.

ARTÍCULO 117: DEL ABANDONO DEL CARGO.- Se produce cuando el empleado, sin razón justificada, deja de asistir a su trabajo por un período de tres (3) días consecutivos o más. El abandono se da además cuando el funcionario:

1. No reingresa a sus funciones al momento de vencerse una licencia, permiso, vacaciones o misiones oficiales.

2. No asiste al trabajo, al estar en trámite la solicitud de autorización del Director General, para separarse del cargo, por motivos de licencia, permiso, vacaciones o misiones oficiales.

ARTÍCULO 118: DE LA DESTITUCIÓN.- Se impone como sanción disciplinaria al funcionario según el Artículo 114 de este Reglamento Interno.

ARTÍCULO 119: DE LA JUBILACIÓN.- El funcionario del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial que haya cumplido con las condiciones y términos establecidos en la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social, podrá cesar sus funciones y acogerse a este derecho.

TÍTULO X TRABAJOS Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

ARTÍCULO 120: DEL TRABAJO.- Para efecto de este Reglamento Interno, los trabajos pueden ser ordinarios y extraordinarios.

TRABAJOS ORDINARIOS: Son los que realiza cada funcionario corrientemente en su cargo y atendiendo al horario regular de trabajo.

TRABAJOS EXTRAORDINARIOS: Son aquellos realizados fuera del horario regular.

ARTÍCULO 121: REGLAMENTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.- Para que un funcionario pueda realizar trabajos extraordinarios se seguirán las siguientes reglas:

- a. Los trabajos extraordinarios se realizarán a juicio del jefe inmediato, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

- b. Todo empleado que realice trabajos extraordinarios sin la previa autorización del jefe inmediato, perderá los derechos del mismo.
- c. Sólo será compensado aquel tiempo sobre el cual haya un control directo, ya sea a través de la utilización de listas o cualquier otro medio que asegure la veracidad de la información.
- d. No será computado el tiempo menor de una (1) hora.
- e. El personal que recibe gastos de representación o los funcionarios directivos no tendrán derecho a percibir remuneración por sobretiempo.
- f. No podrán realizar trabajos extraordinarios las funcionarias en estado de gravidez.
- g. Todo trabajo extraordinario estará bajo la supervisión de uno de los funcionarios

designados para esta labor.

- h. En casos excepcionales el jefe inmediato podrá valorar en términos de tiempo, los trabajos efectuados en horas extraordinarias fuera de su área habitual de trabajo.
- i. El máximo de sobretiempo en días laborales es de cinco (5) horas diarias, en sábados, domingos y días feriados será de ocho (8) horas.
- j. Todo funcionario que tenga que realizar trabajos extraordinarios inmediatamente después de la hora de salida, tendrá derecho a que se le pague su alimentación.

ARTÍCULO 122: DE LA SUPERVISIÓN DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.-

Cuando por razones de necesidad urgente la Dirección respectiva autorice la realización de un trabajo extraordinario, el Director nombrará un jefe de grupo quien será el

responsable directo ante él por las tareas realizadas. El incumplimiento de los deberes por parte del jefe de grupo, motivará las sanciones de acuerdo a la gravedad del caso.

ARTÍCULO 123: DEL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.- El pago por el tiempo extraordinario laborado podrá pagarse en efectivo o tiempo por tiempo, de acuerdo a:

- a. El tiempo extraordinario convenido a pagar en efectivo, será cancelado de acuerdo a la Ley de Presupuesto vigente, hasta veintiseis (26) horas por quincena, previa autorización del Director General.
- b. El tiempo por tiempo será dado de acuerdo al superior inmediato, tratando de afectar en lo más mínimo el desenvolvimiento de la institución.
- c. Para que se compute como tiempo extraordinario, éste debe estar marcado o controlado en una tarjeta.

ARTÍCULO 124: DE LOS PAGOS EN CONCEPTO DE ALIMENTACIÓN.- Se procederá al pago en concepto de alimentación al funcionario que realice labores fuera de su área habitual de trabajo y fuera del horario regular de la institución, así:

- a. Desayuno: Cuando por necesidad, el funcionario inicie su trabajo antes de las 6:00 a.m.

- b. Almuerzo: Cuando por necesidad, el funcionario labore fuera de su lugar de trabajo y/o durante los días sábado, domingo, días feriados, de fiesta o duelo nacional establecidos, siempre que trabaje un mínimo de cuatro (4) horas continuas.

- c. Cena: Cuando por necesidad, el funcionario trabaje en forma ininterrumpida durante el horario regular de labores hasta las 6:30 p.m.

ARTÍCULO 125: DEL INFORME ANUAL DE LOS DIRECTORES.- Los Directores deberán remitir con treinta (30) días de antelación al Director General, el resultado de las actividades y programas realizados por sus respectivas unidades administrativas durante el año, para la elaboración de las memorias de la institución.

TÍTULO XI TRANSPORTE Y VIÁTICOS

ARTÍCULO 126: DEL USO DE LOS TRANSPORTES OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN.- Los transportes de la institución sólo podrán usarse para asuntos de tipo oficial.

ARTÍCULO 127: DE LOS QUE PUEDEN CONDUCIR LOS TRANSPORTES.- Sólo podrán conducir los vehículos de la institución, los funcionarios de la misma, previa autorización escrita del Director y con licencia vigente y que señale el tipo de vehículo que puede conducir.

PARÁGRAFO 1: Queda prohibido transportar en los vehículos de la institución a personal ajeno a la misma. Se exceptúan aquellos casos de urgencia comprobada.

PARÁGRAFO 2: El funcionario que conduzca los vehículos oficiales será responsable de los daños ocasionados por hechos de tránsito, siempre que le sea demostrada su culpabilidad, de acuerdo al fallo del Juez de Tránsito o de autoridad competente, independientemente de las responsabilidades penales y civiles.

ARTÍCULO 128: DE LA CUSTODIA DEL VEHÍCULO.- Todo transporte de la institución deberá permanecer en los estacionamientos del Instituto Panameño de Habilitación Especial, fuera de las horas laborales y mientras permanezca inactivo dentro del horario regular. Al realizar misiones oficiales fuera del área de trabajo, éste deberá guardarse en la institución oficial más cercana o en un lugar de seguridad.

ARTÍCULO 129: DE LA UTILIZACIÓN DE OTROS MEDIOS DE MOVILIZACIÓN.- Cuando el Instituto Panameño de Habilitación Especial no pueda suministrar al funcionario un vehículo para que ejecute sus funciones, suministrará al funcionario el equivalente a las tarifas establecidas para el uso de transporte público.

ARTÍCULO 130: DEL DERECHO A VIÁTICOS.- El funcionario que realice una misión oficial dentro o fuera del país tendrá derecho a viáticos de acuerdo a lo que establece la Ley de Presupuesto vigente.

ARTÍCULO 131: DE LOS ANTICIPOS.- El funcionario que reciba anticipos para la compra, viáticos, honorarios a terceros, imprevistos, deberá dar cuenta del manejo de ese fondo veinticuatro (24) horas hábiles después del regreso a su lugar de trabajo.

TÍTULO XII DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 132: DEL USO DE PAPELERÍA OFICIAL.- Queda prohibido la utilización por parte del funcionario de sobres y papelería timbrada de la Institución para asuntos personales.

ARTÍCULO 133: DEL USO DEL TELÉFONO.- El uso del teléfono es de uso exclusivo para asuntos oficiales. Las llamadas personales, sólo serán las de urgencia. El jefe inmediato velará por el cumplimiento de este Artículo.

ARTÍCULO 134: DE LAS LLAMADAS DE LARGA DISTANCIA.- Estas sólo se permitirán previa autorización del Director General, cuando por necesidad él así lo estime necesario.

ARTÍCULO 135: DEL USO DE LA TARJETA DE IDENTIFICACIÓN.- La tarjeta de identificación debe portarla el

funcionario mientras realice labores inherentes a sus funciones, debe portarlo en un lugar visible, en la parte superior de su vestido.

ARTÍCULO 136: DEL CUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO.-

Todo funcionario permanente o interino del Instituto Panameño de Habilitación Especial quedará sujeto al cumplimiento de las disposiciones y reglamentaciones establecidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 137: DE LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO.- Cualquier cambio en la estructura gubernamental será motivo para que se revise y ajuste el presente Reglamento Interno.

Estas modificaciones necesitarán para su vigencia la aprobación de la máxima autoridad de la Institución.

ARTÍCULO 138: DE LA ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO.-

Le corresponde a la Dirección de Recursos Humanos, tener actualizado el Reglamento Interno incorporando todas las modificaciones que hayan sido debidamente aprobadas.

El Reglamento Interno puede ser revisado cada dos (2) años.

ARTÍCULO 139: DE LA DEROGACIÓN DEL REGLAMENTO.- El presente Reglamento deroga en todas sus partes cualquier Reglamento anterior u otra disposición que le sean contrarias.

ARTÍCULO 140: DE LAS MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO.- Este Reglamento Interno puede ser modificado mediante Ley, siguiendo los canales utilizados en su aprobación inicial.

CONCLUSIONES

Luego de haber completado el estudio y análisis efectuado a las diferentes leyes, decretos, resueltos, así como a las funciones y labores del Instituto Panameño de Habilitación Especial, presento un proyecto de Reglamento interno que recoge en síntesis los aspectos más relevantes de esta organización.

En conclusión puedo señalar:

- 1.** En la actualidad el Instituto Panameño de Habilitación Especial no cuenta con un Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos que norme el funcionamiento de su personal.
- 2.** A cuarenta y cuatro años de sus fundación, esta institución descentralizada se rige por normas legales del Ministerio de Educación, motivado por la falta de un Reglamento Interno Institucional.
- 3.** Considerando el objetivo, por el cual se creó este Instituto especial, su reglamento de administración de recursos humanos debe ser independiente a cualquier otra organización, inclusive a las del ramo educativo.
- 4.** Los discapacitados son funcionarios con limitaciones, los cuales merecen un tratamiento especial dentro de los aspectos laborales y administrativos.
- 5.** El estudio realizado debe ser considerado como marco para el diseño de un reglamento interno de administración de recursos humanos, con el objeto de poder así normar la administración del Recurso Humano a disposición del Instituto Panameño de Habilitación Especial.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Internacional para el Desarrollo (AID). Evaluación de Empleos. Serie: Manual de Adiestramiento N° 127. Imprenta Venecia, S.A. Primera Edición. México 1963. 98 p.
- ARIAS GALICIA**, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. Primera Reimpresión. México. 1976. 525 p.
- AUBREY C.**, Daniels. Gerencia del Desempeño. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia. 1977. 528 p.
- BABSON**, Stanley M. Recursos Humanos y Políticos de Incentivos para el Personal. Editorial Limusa. México. 1981. 188 p.
- DEBIN**, Robert. Relaciones Humanas en la Administración de Personal. Editorial Continental, S.A. Segunda Edición. México. 1970. 673 p.
- DESSLER**, Gary. Administración de Personal. Prentice Hall. México. 1991. 812 p.
- E. Lanha. Valuación de Puestos. Editorial CECSA. México. 490 p.
- HARRIS O.**, Jeff. Administración de Recursos Humanos. Editorial Limusa. Tercera Edición. México. 1990. 586 p.
- Instituto Centroamericano de Administración Pública. Orientaciones para la Administración de los Procesos de la Capacitación. Serie: Aspectos Humanos de la Administración N° 130. Segunda Reimpresión. San José, Costa Rica. 1977. 42 p.
- LABERGE**, E.P. Administración de Personal. Serie: Aspectos Humanos de la Administración N° 15. ICAP. San José, Costa Rica. 1977. 97 p.
- OIT. Los Salarios. Ginebra, Suiza. 1983.
- RÍOS SZALAY**, Jorge. Relaciones Públicas, su organización, su administración en las Organizaciones. Editorial Trillas. Predicción. México. 1974. 183 p.
- SCOTT**, Walter Dill. Clothier, Robert C. y Spriegel, William R. Dirección de Personal. Editora Libros Mc Graw-

Hill de México. Sexta Edición. México. 1971.
620 p.

SERRANO G., Irma de. Manual para la preparación de Informes y Tesis. Editorial Universidad. Sexta Edición. Puerto Rico. 1972. 239 p.

STARR, Joseph R. Manual para la preparación de Tesis con referencia Especial a la Administración Pública. Serie: Misceláneos N° 910. ICAP. San José, Costa Rica. Impreso en el Departamento de Publicaciones ICAP. San José. 1971. 85 p.

DOCUMENTOS

LEE, Ricardo. Administración de Sueldos y Salarios. Serie: Parte A: Manual de Adiestramiento N° 128. Panamá. 1975. 45 p.

PUBLICACIONES DE LA INSTITUCIÓN

Memoria 1989. Instituto Panameño de Habilidadación Especial.

Memoria 1990. Instituto Panameño de Habilidadación Especial.

Memoria 1994. Instituto Panameño de Habilidadación Especial.

LEGISLACIÓN

Ley N° 1 de 28 de enero de 1992 sobre la Protección a las Personas Discapacitadas.

Ley N° 2. Decreto # 139 de 7 de octubre de 1976 sobre los empleados jubilados o supernumerarios.

Ley N° 3 de 20 de enero de 1977 sobre la celebración de contratos de las entidades públicas.

Ley N° 5 de 25 de enero de 1980 sobre el reconocimiento de los años de Servicios en Instituciones Educativas.

Ley N° 22 de 28 de febrero de 1973, sobre la escala de sueldos del personal docente del Ministerio de Educación.

Ley N° 23 de 10 de diciembre de 1990 sobre la reforma a la Ley 53 que crea al Instituto Panameño de Habilidadación Especial.

Ley N° 12 de 2 de agosto de 1984 sobre Educadores que ocupan

cargo en la administración pública o municipal.

Ley N° 53 de 30 de noviembre de 1951 sobre la creación del I.P.H.E.

Ley N° 31 de 2 de febrero de 1977 sobre los Programas Especiales para perfeccionamiento profesional para los Servidores Públicos.

Ley N° 32 de 29 de marzo de 1974 sobre las remuneraciones en cargos públicos.

Ley N° 22 de 28 de febrero de 1973 sobre la escala de sueldo para el personal docente.

Ley N° 47 de 20 de noviembre de 1979 sobre la política salarial para educadores.

Ley N° 82 sobre reformas a la Ley 47 de 1946.

Decreto N° 92 de 25 de marzo de 1971 sobre la Escala de Sueldos de personal.

Decreto N° 116 de 10 de octubre de 1984 sobre la estabilidad para los empleados públicos.

Decreto N° 637 de 29 de noviembre de 1990 sobre el Nombramiento de los Integrantes del Patronato del I.P.H.E.

ÍNDICE DE ANEXOS

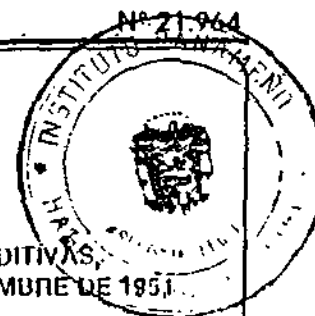
N°	DETALLE
Anexo I	Ley N° 1
Anexo II	Ley N° 2
Anexo III	Ley N° 3
Anexo IV	Ley N° 5
Anexo V	Ley N° 22
Anexo VI	Ley N° 23
Anexo VII	Ley N° 12
Anexo VIII	Ley N° 53
Anexo IX	Ley N° 31
Anexo X	Ley N° 32

CONTENIDO

ASAMBLEA LEGISLATIVA LEY No. 1

(De 28 de enero de 1992)

"POR LA CUAL SE PROTEGE A LAS PERSONAS DISCAPACITADAS AUDITIVAS,
SE MODIFICAN LOS ARTICULOS 19 Y 20 DE LA LEY No. 53 DE 30 DE NOVIEMBRE DE 1951,
Y SE ADOPTAN OTRAS MEDIDAS."



ASAMBLEA LEGISLATIVA LEY No. 2

(De 20 de enero de 1992)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE LA ENSEÑANZA DE LA INFORMATICA EN LA EDUCACION FORMAL Y
NO FORMAL, EN LA EDUCACION PRIMARIA Y MEDIA DEL PAIS."

CONSEJO DE GABINETE DECRETO DE GABINETE No. 11

(De 29 de enero de 1992)

"POR EL CUAL SE DEROGA EL DECRETO DE GABINETE No. 2 DE 8 DE ENERO DE 1992 "POR EL
CUAL SE CREA EL PROGRAMA DE RETIRO VOLUNTARIO DEL SERVIDOR PUBLICO."

MINISTERIO DE PLANIFICACION Y POLITICA ECONOMICA DECRETO EJECUTIVO No. 2

(De 29 de enero de 1992)

"POR EL CUAL SE REGLAMENTA EL PROGRAMA DE RETIRO
VOLUNTARIO DEL SERVIDOR PUBLICO"

AVISOS Y EDICTOS

ASAMBLEA LEGISLATIVA

LEY No. 1

(De 28 de enero de 1992)

"Por la cual se protege a las personas discapacitadas
auditivas, se modifican los Artículos 19 y 20 de la Ley
No.53 de 30 de noviembre d. 1951 y se adoptan otras
medidas".

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DECRETA:

CAPITULO I

DEFINICIONES

Artículo 1. Para los efectos de esta Ley se definen los
siguientes términos:

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

fundada por el Decreto de Gabinete N.º 10 de 11 de noviembre de 1903
EMERALDO GUTIERREZ VALDES
DIRECTOR

MARGARITA CEDENO B.
SUBDIRECTORA

OFICINA

Avenida Norte (Eloy Alfaro) y Calle 3a. Casa No. 3-12,
Edificio Casa Amarilla, San Felipe, Ciudad de Panamá
Teléfono 28-8631, Apartado Postal 2169
Panamá 1, República de Panamá

LEYES, AVISOS, EDICTOS Y OTRAS
PUBLICACIONES

NUMERO SUELTO: B/. 0.40

Dirección General de Ingresos

IMPORTE DE LAS SUSCRIPCIONES

Mínimo 6 meses en la República: B/.18.00

Un año en la República B/.36.00

En el exterior 6 meses B/.18.00, más porte aéreo

Un año en el exterior B/.36.00, más porte aéreo

Todo pago adelantado

Discapacitado: Toda persona que padezca una alteración funcional permanente o transitoria, total o parcial; física, sensorial, emocional o mental que limite la realización eficaz de las actividades para su integración familiar, social, educativa o laboral.

Discapacitado Auditivo: Toda persona con disminución de la audición cualesquiera sean las causas y su trascendencia.

Comunicación Total: Filosofía que incorpora todas las formas de comunicación apropiadas para asegurar la comunicación efectiva con y dentro de la comunidad de discapacitados auditivos.

Educación Bilingüe del Discapacitado Auditivo: Dominio de la lengua de señas, la oral o cualquier otra.

Sordo y Sordomudo: Se denomina al discapacitado auditivo.

CAPITULO II

EDUCACION

Artículo 2. En el desarrollo de los planes y programas de estudios del subsistema regular del Primer, Segundo y

Tercer nivel educativo para el docente especializado utilizará técnicas como lenguaje de señas panameñas y/o lenguaje oral y otras metodologías universalmente aceptadas.

Parágrafo: Se reconoce la lengua de señas como la lengua natural del discapacitado auditivo profundo.

Artículo 3. Podrán establecerse servicios educativos especializados en las entidades educativas particulares para el discapacitado auditivo, siempre que se ajusten a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 4. Se entregará certificado o diploma, reconocido por el Ministerio de Educación, al estudiante discapacitado auditivo que culmine satisfactoriamente los planes y programas de estudio del Primer, Segundo y Tercer nivel educativo.

Artículo 5. El Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE) coordinará con la Asociación de Sordos de Panamá y otras asociaciones particulares y cívicas, la organización y realización de programas de adiestramiento, capacitación y actualización en el uso del lenguaje de señas panameñas, en el lenguaje oral y en el uso de otras metodologías universalmente aceptadas, dirigidas a los docentes y otras personas interesadas que atenderán al discapacitado auditivo.

Artículo 6. El Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE) coordinará conjuntamente con las universidades oficiales y particulares y con instituciones de en-

mitan el ingreso, continuidad y culminación de los estudios superiores del estudiante discapacitado.

CAPITULO III

COMUNICACION

Artículo 7. Los medios de comunicación televisivos facilitarán los mecanismos para que la información que brinden sea comprendida por la persona discapacitada auditiva.

Artículo 8. El Instituto Nacional de Telecomunicaciones (INTEL) brindará al discapacitado auditivo accesibilidad de comunicación, a través de sus centrales telefónicas, para que se puedan comunicar con aquellos que posean teléfonos de Telecomunicación Especial para el Discapacitado Auditivo (TDD).

Con el objeto de garantizar a los usuarios la compatibilidad de los teléfonos de Telecomunicación Especial para el Discapacitado Auditivo (TDD) con las centrales telefónicas del Instituto Nacional de Telecomunicaciones, éste homologará los mismos a las empresas interesadas en vender dichos teléfonos en la República de Panamá.

CAPITULO IV

TRABAJO

Artículo 9. La persona discapacitada tiene derecho a la seguridad económica y social, a un nivel de vida decente, a empleo remunerado en cualquier ocupación útil y a formar parte de sindicatos y organizaciones de trabajadores.

noviembre de 1951 quedará así:

Artículo 19. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social brindará a las asociaciones e instituciones involucradas en la educación del discapacitado, la asesoría, orientación y toda la cooperación que se le solicitare y le sea posible dar para el mejor funcionamiento y desarrollo de dichas asociaciones e instituciones, en especial, al Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE), en los aspectos relacionados con el bienestar, formación laboral, colocación y empleo del discapacitado.

Artículo 11. EL Artículo 20 de la Ley No.53 de 30 de noviembre de 1951 quedará así:

Artículo 20. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y el Patronato del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE), previa consulta con las instituciones estatales y empresas privadas, estudiarán anualmente el porcentaje de personas discapacitadas, habilitadas o rehabilitadas, a las que dará trabajo, justamente remunerado, de acuerdo con sus facultades.

Tal porcentaje no podrá ser menor de dos (2) trabajadores discapacitados por cada cien (100) empleados estatales y/o de empresa privada, y podrán asignarse porcentajes especiales no menores del dos por ciento (2%) para determinadas empresas o industrias.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y la Junta Directiva del Patronato del Instituto Pa-

que se le dé cumplimiento a esta ley.
atenderán los reclamos que ante ellos se formulen
por su contravención.

Artículo 12. El Departamento de Colocación Selectiva y la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y el Patronato del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE), promoverán la incorporación del discapacitado rehabilitado a la fuerza de trabajo, por medio de un registro clasificado y el servicio de colocación en el mercado de empleo. También, esta Dirección Nacional de Empleo, llevará un registro de las personas discapacitadas que hayan sido escogidas para ser contratadas a través de su servicio de colocación.

Artículo 13. Podrán registrarse en el servicio de colocación de discapacitados de la Dirección Nacional de Empleo y del Patronato del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE), todos los ciudadanos discapacitados, mayores de dieciocho (18) años, quienes deberán presentar para su registro, certificación de su rehabilitación expedida por autoridades médicas, educativas, de formación vocacional o profesional, así como también su hoja de vida.

Artículo 14. El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Hacienda y Tesoro, reconocerá al empleador que contrate discapacitados, el doble del salario devengado por el discapacitado, hasta por un máximo de seis (6) meses en cada período fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable.

La Dirección General de Ingresos del Ministerio de

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 15. El Instituto Nacional de Cultura (INAC) brindará orientación y toda la cooperación que se le solicitare, y le sea posible dar para el desarrollo de las aptitudes creativas, artísticas e intelectuales de las personas discapacitadas.

Artículo 16. El Instituto Nacional de Deportes (INDE) promoverá actividades deportivas y recreativas entre la población discapacitada, y facilitará las instalaciones deportivas adecuadas y la organización apropiada para tales actividades.

Artículo 17. (Transitorio) Se establecerá un plazo de dos (2) años para la vigencia de los Artículos 2 y 5, y un plazo de cinco (5) años, para la vigencia de los Artículos 6 y 7 de la presente Ley.

Artículo 18. Esta Ley modifica los Artículos 19 y 20 de la Ley No.53 de 30 de noviembre de 1951 y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

Artículo 19. Esta Ley empezará a regir a partir de su promulgación.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE

Dada en la ciudad de Panamá, a los 19 días del mes de diciembre de mil novecientas noventa y uno.

MARCO A. AMEGLIO SAMUDIO
Presidente

RUBEN AROSEMENA VALDES
Secretario General

ORGANO EJECUTIVO NACIONAL - PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA-
Panamá, República de Panamá, 28 de enero de 1992

GUILLERMO ENDARA GALIMANY
Presidenté de la República

LEY NUMERO 2

(de 17 de Enero de 1962)

Por la cual se reglamentan las funciones de Auxiliares de Enfermeras y Practicantes en las Instituciones del Estado y Municipales y se les dá estabilidad y jubilación y se reforma el Artículo 19 de la Ley 1a de 1954.

La Asamblea Nacional de Panamá,

DECRETA:

Artículo 1º—Se instituye la carrera de Auxiliares de Enfermeras y Practicantes. A quienes ejerzan estas funciones, en las distintas secciones del Estado, o en Instituciones Oficiales Autónomas o semi-autónomas o municipales pero dentro de las disposiciones de esta Ley, se les reconoce el derecho de estabilidad, pensión en caso de separación por enfermedad y jubilación.

Artículo 2º—Auxiliares de Enfermeras y Practicantes son todas aquellas personas hombres o mujeres debidamente adiestrados para brindar cuidados menores de enfermería al paciente bajo la supervisión de un profesional idóneo, o de una enfermera graduada y poseer además conocimientos generales necesarios para el cuidado de la salud de la comunidad.

Artículo 3º—Desde la fecha en que esta Ley entre

en vigencia, ninguna persona podrá desempeñar las funciones de Auxiliar de Enfermera y Practicante en las entidades o Instituciones a que se refiere el Artículo 1º, sin haber aprobado un curso de adiestramiento formalmente certificado por el Departamento General de Salud Pública y además estar debidamente registrados como tales en el mencionado Departamento.

Artículo 4º—La Sección de Enfermería del Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública abrirá desde la vigencia de esta Ley un registro de las personas que presten servicio como Auxiliares de Enfermeras y Practicantes en las instituciones de salud a que se refiere el Artículo 1º.

Artículo 5º—El Comité Nacional de Enfermería constituida en cumplimiento del Artículo 4o. No. 1 de 6 de enero de 1954 estará encargado de la reválida y toda lo relacionado con la práctica de Auxiliares de Enfermeras y Practicantes.

Artículo 6º—Ningún miembro del personal de Auxiliares de Enfermeras y Practicantes podrá ser destituido de su cargo por otras causas que no sean servicios deficientes o mala conducta debidamente comprobados en la institución donde presta servicios.

Artículo 7º—Todo miembro del personal de Auxiliares de Enfermeras y Practicantes registrado como tal, y que preste servicio en una Institución del Estado autónoma, semi-autónoma o municipal, queda sujeto a las obligaciones y beneficios siguientes:

a) No podrá ejercer empleos o trabajos que le inhabiliten para cumplir debidamente sus funciones.

b) No podrá provocar discusiones de carácter político que perjudiquen sus labores o destruyan la disciplina indispensable en las Instituciones donde presta servicio.

c) En todo momento está obligado a ejecutar sus labores con eficiencia, honradez y buena conducta.

d) A usar el uniforme acordado.

Artículo 8º.—El personal de Auxiliares de Enfermeras y Practicantes al servicio de las Instituciones oficiales, autónomas, semi-autónomas o municipales tendrán derecho a ser jubilados con el último sueldo devengado, cuando además de haber cumplido cincuenta (50) años de edad y veinticinco (25) años de servicios consecutivos, o treinta (30) años no consecutivos indistintamente, solicite y compruebe debidamente su derecho a la jubilación al Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública.

Artículo 9º.—La clasificación de las categorías del personal de Auxiliares de Enfermeras y Practicantes se hará en razón de la eficiencia, buena conducta comprobada y del tiempo de servicio prestado por éste como tal, en las distintas instituciones de salud de la República.

Parágrafo:—Estas clasificaciones de categorías las harán los directores de cada institución de salud basándose en lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 10.—Todo miembro del Personal de Auxiliares de Enfermeras y Practicantes al servicio de Instituciones del Estado, autónomas, semi-autónomas o mu-

nicipales, recibirán por cada dos (2) años consecutivos de trabajo un sobresueldo de cinco balboas (B/ 5.00)

Artículo 11.—El presupuesto anual del Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública destinará una partida para atender los gastos que demande el cumplimiento de esta ley.

Artículo 12.—Para los efectos de los sobresueldos y jubilación se tomarán en cuenta los años de servicio prestados por los practicantes y auxiliares de enfermería en las instituciones hospitalarias o de salud, oficiales, autónomas, semi-autónomas y municipales de la República antes de la vigencia de esta Ley.

Artículo 13.—En ningún caso el salario de los auxiliares de enfermería y practicantes será menor del establecido por el salario mínimo.

Artículo 14.—El artículo 19 de la Ley Nº 1 de 1954 quedará así:

“Artículo 19.—Las Enfermeras al servicio del Estado o de Instituciones Oficiales autónoma o semi-autónoma o municipal tendrán derecho a recibir cinco balboas (B/.5.00) por cada dos (2) años de servicio acumulados en el concepto de sobresueldos.”

Artículo 15.—Esta Ley regirá desde su promulgación.

Dado en la ciudad de Panamá, a los diez días del mes de Enero de mil novecientos sesenta y dos.

El Presidente,

ABRAHAM PRETTO S.

"Con la íntima satisfacción que toca experimentar a quien se le brinda la oportunidad honrosa de servir en forma positiva a las más abnegadas de los servidores públicos, a las nobles discípulas de la inmortal Florencia Nightingale, hemos estudiado el proyecto de ley anotado al margen, y tenemos que confesar, que sólo las difíciles circunstancias por las cuales atraviesa el Fisco nos privan del goce espiritual de hacer más efectivo el beneficio que por este proyecto de ley se le concede a los "ángeles blancos", dolorosamente postergados al olvido por todas las administraciones que se han sucedido desde el origen de la República.

NOTA:—Sirvieron como fuente de información para escribir los anteriores párrafos, las versiones toquográficas de las sesiones correspondientes.

Impulsado por sus sentidos deseos de ayudar a la redención de la enfermera, la Comisión de estudio abrevó en las mismas fuentes, donde se inspiraron los autores de la Ley 44 de 1953, "por la cual se crea la Guardia Nacional" monumento de justicia a estos otros grandes servidores públicos, para concederle a ellas las mismas garantías y privilegios que a éstos, colocándolos así en iguales condiciones para satisfacción del público en general.

La discusión de esta Ley en segundo debate fue intensamente movido, en términos generales se consideraba buena y sobre toda justa y pasó. La defendieron con sincero calor los HH. DD. Crespo, (J. D. y Eligio), Homero Velásquez, Rogelio Robles, Máximo Luque, Indalecio Herrera, Emiliano Márquez T., Demetrio Decerega, J. M. Delgado, Claudio Cedeño, y la adversaron con vehemencia los HH. DD. Diógenes A. Pino y Juan Ramón Vallarino. Finalmente se votó la ley nominalmente y todos los disputados presentes respondieron SI para manifestar su aprobación con excepción del H. D. José Arosemena G., quien respondió NO. en señal de improbación.

Pasó la Ley en tercer debate al siguiente día; la firmaron el Presidente de la Asamblea H. D. Pablo Othón y el Secretario General don Gavino Sierra Gutiérrez y en segunda la sancionó complacido el Excmo. Señor Presidente de la República, Coronel José Antonio Remón Cantera y el Ministro del Ramo, don Ricardo Arias Espinosa.

El Secretario General,

Alberto Arango N.

República de Panamá.— Organó Ejecutivo Nacional.—
Presidencia de la República.— Panamá' 17 de Enero
de 1962.

Comuníquese y publíquese,

ROBERTO F. CHIARI.

El Ministro de Trabajo,
Previsión Social y Salud Pública,

Sergio González Ruiz.

la Nación. Esta institución podrá enunciar a las costas en favor del deudor.

ARTICULO 22: Esta Ley comenzará a regir a partir de su promulgación.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE

Dada en la ciudad de Panamá, a los veinticinco días del mes de enero de mil novecientos ochenta.

H. R. DR. BLAS J. CELIS
Presidente del Consejo Nacional
de Legislación

CARLOS CALZADILLA G.
Secretario General del
Consejo Nacional de Legislación

REPUBLICA DE PANAMA - ORGANISMO EJECUTIVO NACIONAL - PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA - PANAMA
13 de febrero DE 1980

ARISTIDES ROYO
Presidente de la República

GUSTAVO GARCIA DE PAREDES
Ministro de Educación

RECONÓCESE LOS AÑOS DE SERVICIOS EN: INSTITUCIONES EDUCATIVAS A EDUCADORES QUE NO DEPENDEN DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y SE TOMAN OTRAS MEDIDAS

LEY No. 5
de 25 de enero de 1980

Por la cual se reconoce los años servidos en instituciones educativas particulares a educadores que no dependen del Ministerio de Educación y se toman otras medidas.

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION DECRETA:

ARTICULO 1: Al Educador en servicio activo en el Ministerio de Educación, que hubiere laborado en escuelas o colegios particulares a nivel pre-primario, primario o secundario, que no depende del Ministerio se le reconocerá el tiempo servido en los referidos centros, para efectos de jubilación cuando complete un mínimo de diez (10) años de servicio con evaluación satisfactoria, en una escuela o colegio que depende del Ministerio de Educación.

PARAGRAFO: Para los efectos de esta Ley únicamente se entenderá como tiempo servido en las escuelas particulares aquel en que el educador haya impartido clases en el respectivo Centro Educativo por un mínimo de veinticuatro (24) horas semanales.

ARTICULO 2: Los Educadores protegidos por esta Ley, pagarán una cuota adicional a la vigente, igual al Cuatro por ciento (4%) de sus salarios y su empleador pagará un aporte igual a Cero punto Tres por Ciento (0.3%) del salario de sus empleadas protegidas por esta Ley, para gastos de administración.

ARTICULO 3: Para gozar de los beneficios concedidos en esta Ley, por la contingencia de vejez, el Educador deberá cumplir por lo menos veintiocho años de servicios entre el sector privado y el sector público y deberá tener por lo menos cincuenta (50) años de edad.

ARTICULO 4: Los beneficios concedidos en esta Ley

se pagarán en el momento de la jubilación, por el Educador a este Fondo

Años de Cotización	Pensión como % de los salarios
Un año	80.2
Dos años	82.4
Tres años	84.6
Cuatro años	86.8
Cinco años	89.0
Seis años	91.2
Siete años	93.4
Ocho años	95.6
Nueve años	97.8
Diez años	100.0

ARTICULO 5: Los Educadores que al 1o. de enero de 1980 estén pensionados por la Caja de Seguro Social o gocen de una jubilación especial, no podrán gozar de los beneficios de la presente Ley.

ARTICULO 6: Todo Educador que se haya separado del servicio activo en el Ministerio de Educación, en uso de licencia sin sueldo hasta por tres (3) años, con previa autorización del Ministerio, para elevar su nivel académico con estudios universitarios en el Ramo de Educación, tendrá derecho a que se le reconozca este tiempo para efectos de docencia y jubilación, siempre que se cumpla con el aporte patronal y el aporte del educador y con los informes que periódicamente solicite el Ministerio para la comprobación de los estudios efectuados.

La Caja de Seguro Social reglamentará según las leyes vigentes lo correspondiente al aporte patronal y al aporte del Educador en uso de licencia, necesario para recibir el derecho o beneficio establecido en este Artículo.

ARTICULO 7: Los Educadores protegidos por esta Ley que al llegar al retiro por vejez, invalidez o incapacidad permanente absoluta, no reúnan los requisitos establecidos para acogerse a las prestaciones de este Fondo, se les reconocerá, al momento de llegar a la edad normal de retiro por vejez, una indemnización equivalente a la que hubiesen tenido derecho de haber cumplido con los requisitos establecidos, al momento del retiro, por cada seis (6) meses de aportes al Fondo.

ARTICULO 8: Esta Ley comenzará a regir a partir de su promulgación.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE

Dada en la ciudad de Panamá, a los veinticinco días del mes de enero de mil novecientos ochenta.

H. R. DR. BLAS J. CELIS
Presidente del Consejo
Nacional de Legislación

CARLOS CALZADILLA G.
Secretario General del
Consejo Nacional de Legislación

ORGANO EJECUTIVO NACIONAL - PRESIDENCIA DE
LA REPUBLICA - PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA
13 de febrero de 1980

ARISTIDES ROYO
Presidente de la República

El Ministro de Educación
GUSTAVO GARCIA DE PAREDES

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION

LEY 22 DE 28 DE FEBRERO DE 1973
ESCALA DE SUELDO PARA EL PERSONAL DOCENTE

GUIA PARA SU INTERPRETACION

Abril de 1973.

I N T R O D U C C I O N

La promulgación de la Ley No. 22 de 28 de Febrero de 1973, representa un extraordinario esfuerzo del Gobierno Revolucionario para ofrecer a los educadores panameños una Escala de Sueldos técnicamente concebida en la cual se clasifican en forma racional y científica los puestos servidos.

Para alcanzar este propósito era preciso equiparar los sueldos de los educadores a la remuneración que devengan los profesionales que en las otras ramas de la Administración Pública ocupan cargos que requieren idénticas o similares condiciones de idoneidad académica que las exigidas a los empleados docentes del ramo de educación.

Las conquistas significativas que ella implica, serán apreciadas por los educadores a medida que vayan recibiendo sus beneficios y se expida el Decreto Reglamentario de la Ley 22 que determina los requisitos exigidos para cada posición asignada a la Escala.

Dentro de las limitaciones presupuestarias, se han fijado los sueldos bases correspondientes a cada puesto y se ha logrado establecer una remuneración para los directivos a tono con las funciones del cargo, que podía parecer muy altos para algunos, pero que mirado desde el punto de vista de sus delicadas y constantes responsabilidades, sólo constituye el ejercicio práctico de la justicia en bien de estos servidores de la patria.

Asimismo se ha logrado restablecer el derecho de los educadores a percibir los sobresueldos ganados, permitiendo conservarlos mientras se mantengan ocupando un puesto docente dentro del Ministerio de Educación.

Para el personal docente y para la ciudadanía consciente en general, va dirigida la presente guía explicativa que el Ministerio de Educación ha preparado en forma didáctica con el propósito de interpretar el espíritu y contenido de la Ley 22 de 28 de febrero de 1973.

Resulta oportuno asimismo advertir que, por su naturaleza, este manual constituye solamente un auxiliar práctico dirigido a ilustrar a los educadores asignados a la Escala sobre aquellas materias de carácter general que su aplicación conlleva. Por consiguiente, tanto las situaciones no previstas en él como las complejas que puedan surgir, tendrán que ser, en cada caso, consultadas por los interesados al Ministerio de Educación a través de la Dirección de Asesoría Legal.

Panamá, abril de 1973.

CONTENIDO E INTERPRETACION DE LA LEY No. 22 DE 28 DE

FEBRERO DE 1973.

ARTICULO 1o.- Determina que el personal docente sujeto a la Escala es el que figura clasificado en el Artículo 2o. de la Ley 22, y aquél que posteriormente se asigne a la misma.

GRADO: Es el nivel de sueldo dentro de la Escala y al cual es asignado el educador de acuerdo con su idoneidad (título), capacidad, responsabilidad, deberes y funciones.

ETAPA: Es el período de tiempo requerido para adquirir el derecho a percibir los sobresueldos que establece la Escala, que es de cuatro (4) años, con excepción de la 7a. y 8a. que son de dos (2) años cada una. (Ver Anexo A).

VENTAJAS:

1. Los puestos podrán ser reasignados al grado superior sin necesidad de recurrir a una nueva Escala.
2. El educador recibirá por adelantado el último sobresueldo ganado, o sea, al cumplir sus veintiséis (26) años de servicio, sin posibilidad de que lo pierda como ocurría anteriormente.
3. Se reducen los años de las etapas de cinco (5) años que establecía la Escala anterior a cuatro años.

ARTICULO 2o.- Identifica al personal docente que está laborando actualmente en el Ramo de Educación.

NOTA:

Sobre el Educador 9-A (Profesor de la Categoría con título de Doctorado o Maestría).

Para los efectos del título de Post-grado a que se refiere el nivel Educador 9-A (Profesor de la Categoría) que establece el Artículo 2o. de la Ley 22, deben concurrir las siguientes circunstancias:

- a) Estar nombrado como Profesor de la Categoría en forma permanente.
- b) Que el título de Post-grado (maestría o Doctorado) corresponda a una especialidad de la asignatura que enseña.
- c) Que los títulos de Post-grado, estén revalidados por la Universidad Nacional de Panamá y debidamente registrados en el Ministerio de Educación.

NOTA IMPORTANTE:

Los cargos docentes que no aparecen en la Ley 22 de 1973 serán asignados en el Decreto Reglamentario, lo mismo que los reasignados.

VENTAJAS:

1. Codifica los puestos señalando el grado y el orden que le corresponde dentro del mismo, lo cual facilita el proceso de pago de los sueldos a los educadores.
2. Uniforma la nomenclatura del personal docente del Ministerio de Educación, mediante una codificación técnica que fácilmente determina el Grado y el nivel correspondiente a cada cargo desempeñado.

NOTA:

La denominación (DIRECCIÓN ESPECIAL, Educador 7-C y Educador 11-F) utilizada en esta Ley para identificar los cargos de Director Especial en Primarias exige la concurrencia de dos factores específicos:

- a) Que el Director dirija dos escuelas que funcionen en el mismo edificio;
- b) Que tenga a su cargo el número de unidades requeridas para ser asignado a esta posición (más de 45 maestros).

ARTICULO 3o.- Ofrece los catorce (14) grados que corresponden a cada uno de los sueldos bases señalados para los cargos clasificados en el Art. 2o. de la Ley No. 22.

A cada grado se le fija un sueldo base, así como los sobresueldos señalados para cada etapa, que son del Grado 1 al 6, B/.14.00; del Grado 7 al 10, B/.26.00 y del Grado 11 al 14, B/.42.00.

VENTAJAS:

1. La Escala anterior establecía un sueldo base mínimo de B/. 140.00, y uno tope de B/.475.00; ahora, con la Ley 22 de 1973, el sueldo base mínimo es B/.160.00 y el tope de B/.650.00, esto representa un beneficio apreciable para los educadores.

2. Con la Escala anterior, el sueldo mínimo de jubilación para los educadores que se iniciaban con dicha Escala en el servicio, era de B/.200.00, y el tope de B/.600.00; ahora los que se inician con la Escala actual, el sueldo mínimo de jubilación es de B/.258.00 y el tope de B/.944.00, lo cual representa asimismo una diferencia verdaderamente favorable para el personal docente del Ramo de Educación.

3. Contrario a lo que ocurría con la Escala anterior, en la Escala actual, los aumentos para los cargos asignados a los Grados del 1 al 5 aumentan de B/.20.00 en B/.20.00; del Grado 5 al 6, en B/.40.00; del Grado 6 al 7 en B/.60.00; del Grado 7 al 10, de B/.40.00 en B/.40.00 y para los Grados del 11 al 14, de B/.50.00 en B/.50.00. Consecuencia de esto es que con la Ley 22 el Educador al ascender a un puesto, de mayor jerarquía, en ningún caso devengará un sueldo inferior, como ocurría con la aplicación de la Escala anterior.

ARTICULO 4o.- Dispone, que a partir de la vigencia de la Ley No. 22, ningún educador nombrado en forma permanente, es decir, que ha pasado su período probatorio, podrá sufrir rebaja en su remuneración, por motivo de la aplicación de la Escala Actual, aún en el caso de que ésta indique para el cargo que desempeñe un sueldo base inferior al que fijaba la Escala anterior.

Para los efectos anotados, por remuneración ha de entenderse como la integrada por el sueldo Base correspondiente más los sobresueldos reconocidos a la fecha de entrar a regir la Ley 22.

Ejemplo: El maestro de Escuela Primaria con título Universitario de Profesor de Educación Secundaria (6-A), en servicio, por estar asignado al Grado 6, de conformidad con el Artículo 6° de la Ley 22, se le asigna un sobresueldo de B/.14.00, lo cual representa una disminución de B/.6.00 si se le compara con los B/.20.00 que devengaba al momento de entrar a regir el Decreto de Gabinete No. 92, por tener título de profesor. No obstante,

por mandato de este Artículo No. 4, recibirá, cada vez que cambie de etapa, un sobresueldo de B/.20.00. Los sobresueldos de B/.14.00, señalados para los educadores asignados al Grado 6 en la Escala Actual, corresponderá a los que ahora se inician en el servicio, una vez lograda su permanencia en el cargo.

ARTICULO 5o.- Informa que el Ministerio de Educación mejorará los sistemas de evaluación con el propósito de elevar la calidad de la educación panameña. Esta finalidad implica que el educador se le exigirá un máximo rendimiento en su labor, ya que de resultar calificado en forma deficiente, perderá ese año de labor para los efectos del sobresueldo, conforme al procedimiento de evaluación establecido.

Ejemplo: La labor del maestro Pedro ha sido evaluada satisfactoriamente durante tres (3) años; pero al cuarto, obtuvo una calificación Deficiente. Como ese año lo pierde y no cuenta para sobresueldo, debe laborar un quinto año y ser evaluado satisfactoriamente, para pasar a la etapa siguiente y tener así derecho al sobresueldo correspondiente a su Grado.

ARTICULO 6o.- Significa que a partir del 1o. de abril de 1973, tan pronto el educador haya cubierto la etapa respectiva, se le reconocerá el sobresueldo, a que tiene derecho mensualmente en forma automática, y lo recibirá adicionado al sueldo base que devengue, en la siguiente cuantía:

- a) Los educadores en puestos asignados en los Grupos 1 al 6, por la suma de B/.14.00;
- b) Los clasificados en puestos asignados en los Grados 7 al 10, por la suma de B/.26.00;
- c) Los ubicados en puestos asignados en los Grados del 11 al 14, por la suma de B/.42.00.

VENTAJAS:

Al pasar de etapa, los educadores tendrán los siguientes aumentos anuales, en comparación con la Escala anterior:

- 1. Los ubicados del Grado 1 al 6, de B/.48.00.
- 2. Los comprendidos del Grado 7 al 10, de B/.72.00.
- 3. Los que figuran del Grado 11 al 14, de B/.264.00.
- 4. Por primera vez se establece un sobresueldo más alto para el personal directivo y de supervisión.

EXPLICACION:

Antes el maestro titulado (Educador 2-A) ganaba cada cuatro (4) años un sobresueldo de diez balboas (B/10.00) mensuales; ahora ganará B/.14.00, lo cual muestra una diferencia a su favor de cuatro balboas (B/4.00) por mes, al año B/.48.00. Antes el Profesor (Educador 8-A) ganaba en cuatro años un sobresueldo de B/.20.00, ahora percibirá B/.26.00 mensuales, lo cual representa una diferencia a su favor de B/.6.00 por mes, al año, B/.72.00. Antes el Director de Escuela Secundaria (Educador 13-A) ganaba en cuatro (4) años un sobresueldo mensual de B/.20.00, ahora recibirá B/.42.00 mensualmente, lo cual representa una diferencia a su favor de B/.22.00 mensuales, al año, B/.264.00.

ARTICULO 7o.- Por primera vez en la historia de la educación nacional, se consagra en una Ley, el principio de que cualquier cambio de puesto o de categoría del educador no afecta su derecho a devengar los sobresueldos adquiridos, lo cual satisface una justa aspiración de los educadores

Ejemplo: Un maestro con título de Profesor de Educación Secundaria (Educador 6-A) que sea nombrado Subdirector de Primaria, conservará los sobresueldos ganados por años de servicios y/o docencia. En el supuesto de que haya acumulado -- B/.40.00 en tal concepto, este sobresueldo, formará parte del sueldo que devengará en su nueva posición de Subdirector (Educador 7-B), es decir, B/.340.00 sueldo base más B/.40.00 sobre sueldo, total B/.380.00.

ARTICULO 8o.- Significa que el empleado docente que pasa a ocupar un cargo administrativo dentro del Ramo de Educación, junto con el sueldo regular que reciba en el cargo no docente que desempeña recibirá los sobresueldos que hubiere acumulado mientras ejerció la docencia; pero no seguirá acumulándolos mientras desempeñe dicho cargo administrativo.

VENTAJA:

1. Se elimina toda posibilidad de despojar al educador, que ocupe cargos dentro del Ministerio de Educación, de los sobresueldos que haya adquirido.

2. El educador puede reanudar su labor docente sobre la base de los sobresueldos reconocidos y continuar acumulándolos.

ARTICULO 9o.- Presenta dos situaciones:

- a) Que el Ministerio de Educación realiza los estudios para determinar las funciones de cada puesto asignado a la Escala, de acuerdo con las recomendaciones del Anteproyecto que sirvió de fundamento a la Ley 22.
- b) Que el Organó Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Educación, está facultado para incorporar a la presente Escala cualquier nuevo puesto docente que sea necesario en el servicio de la Educación o que se haya omitido, previa la evaluación de los títulos, deberes, responsabilidad, habilidades y demás factores que configuran el cargo.

VENTAJAS:

Se descontinúa la práctica de crear puestos a los cuales se les fijaba sueldos de manera inconsulta. Ahora se hará de conformidad con el método técnico que se siguió para asignar todos los sueldos que figuran anotados en el Artículo 2o. de la Ley.22.

ARTICULO 10o.- Establece la obligación de los educadores de prestar servicios, cada cuatro años, durante seis (6) semanas del período de vacaciones de final de curso, en aquellos programas que el artículo menciona expresamente, tan pronto el Ministerio de Educación reglamente la forma como van a presentarse tales servicios.

Cabe advertir, que esta disposición no introduce nada nuevo, pues el educador durante las vacaciones está obligado a asistir a seminarios de per

feccionamiento, según lo preceptuado por el Artículo 149 de la Ley 47 de 1946. Sólo se ha limitado a ampliar y darle vigencia a los programas de índole educativa de desarrollo del país, que ya estaban contemplados en diferentes leyes de educación.

NOTA:

El Ministerio de Educación dará las facilidades del caso para que los educadores cumplan con la obligación que este artículo impone.

ARTICULO 11o.- También por vez primera, una ley de educación establece un sueldo diferencial para los educadores que van a servir en lugares de difícil acceso; pero esta medida que por ahora no se ha hecho extensiva a otros sectores, por razón de limitaciones presupuestarias, se irá ampliando en la medida que las condiciones del fisco lo permitan.

VENTAJAS:

Al educador se le estimula con B/.20.00 sobre su sueldo base.

ARTICULO 12o.- Todo educador que ingrese por vez primera en el Ramo de Educación, está obligado a prestar un periodo probatorio de dos años, antes de obtener su permanencia en el cargo.

Precisa advertir, que en todos los servicios del mundo, quienes se inician en los mismos, ingresan a prueba a fin de demostrar su capacidad para desempeñar el cargo en forma permanente, condición que les hace recibir siempre un sueldo que es inferior al sueldo base. En consecuencia, esta disposición no hace más que acoger un principio general de Administración de Personal.

VENTAJAS:

El educador (maestro) nombrado en forma permanente, por haber satisfecho su período probatorio, no tendrá que repetirlo al pasar a profesor, con lo que queda así reformado el artículo 34 del Decreto No. 184 de 24 de julio de 1964. Anteriormente era obligatorio un año de prueba para el maestro que pasaba a profesor.

ARTICULO 13o.- Indica que el maestro sin título se le reconocen los años de servicio prestados con anterioridad a la obtención de su título de maestro de Enseñanza Primaria, para efectos de satisfacer el período probatorio. Descontados los dos años de prueba, los que excedan se toman en cuenta para efectos de sobresueldo, siempre que se hayan servido satisfactoriamente después del 1o. de Abril de 1973.

Ejemplo: El señor Pablo se graduó de maestro en el año 1972 pero tiene cinco (5) años de servicios como maestro sin título. En este caso, de los cinco años, se le tomarán dos (2) años para dar por cubierto el período probatorio, con lo que se hace acreedor a devengar el sueldo mensual asignado al Educador 2-A; en este caso, los otros tres (3) no podrán contarse para sobresueldo porque se han cumplido antes del 1o. de Abril de 1973.

Supongamos ahora que obtenga su título en 1976; del tiempo servido como maestro sin título, se tomarán cuatro años (1973-1974 1975-1976); dos (2) para el período probatorio y los otros dos contarán para sobresueldo y cuentan para completar la 1a. etapa de cuatro años.

VENTAJAS:

1. Los años de servicios contarán para el periodo probatorio.
2. Descontados los dos años de prueba, los años de servicio excedentes contarán para sobresueldo, siempre que se hayan cumplido después de abril de 1973.

ARTICULO 14o.- Se refiere al maestro de grado que se le asigna la responsabilidad de dirigir una escuela de 5 a 7 maestros, incluyéndolo a él.

En este caso, la categoría corresponde a la escuela, por lo tanto, cuando el maestro director deje de prestar servicios en ella, dejará también de percibir los B/.20.00 adicionales a su sueldo; pero el tiempo laborado como Director se registrará en su Hoja de Servicio para efecto de puntaje. Este adicional lo recibirán también el Director de 3a. categoría y el maestro Director con título universitario de Profesor.

VENTAJA:

Se le da al educador un reconocimiento adicional.

1. Antea, el Director de IVa. categoría se le reconocía B/.7.50, ahora B/.20.00.
2. Cuando el maestro director presta servicios en regiones de difícil acceso (Darién y Bocas del Toro), recibirá además de los B/.20.00 establecidos en el artículo 11°, otros B/.20.00, o sea en total B/.40.00.

ARTICULO 15o.- Determina que los educadores que trabajan en los programas de educación de adultos se les pagará en base a las horas servidas semanalmente.

Se emplea la terminología "hora mes", para utilizar la expresión consagrada por la costumbre.

NOTA:

Este pago solo se reconoce a los maestros que trabajan en el programa regular de Alfabetización y Educación de Adultos, y son nombrados por el Ministerio de Educación, y no es aplicable a los que laboran en la Campaña masiva de Alfabetización, que es un programa eventual, transitorio y patriótico.

Ejemplo: La maestra Juana, dicta dos horas diarias de clases en una escuela para adultos patrocinada por el Ministerio de Educación; como su labor se extiende a los cuatro días hábiles semanales del programa, ello indica que dicta ocho (8) horas a la semana. Esas ocho horas servirán de base para establecer su sueldo mensual, con sólo realizar la simple operación matemática de multiplicar las ocho (8) horas por B/.6.00, lo cual nos da como resultado un salario de B/.48.00 por mes.

VENTAJA:

Representa sobre la Escala anterior un aumento de B/.2.50 por hora mes.

ARTICULO 16o. ✓ Muestra que el aumento para llegar al sueldo base se reparta en tres (3) años, los cuales se inician el 1o. de abril de 1973, y concluye el 1o. de abril de 1975, como se explica en el Anexo B.

VENTAJA:

Los educadores recibirán aumentos durante tres (3) años en forma consecutiva (1973-1974-1975). Al inicio de 1977 recibirán el primer sobresueldo de acuerdo con lo que establece el artículo 6o. de esta Ley.

ARTICULO 17o.- Este artículo consagra el principio universal de respeto a los derechos que se han adquirido al amparo de leyes anteriores legalmente expedidas. En virtud de esa garantía, aún cuando esas leyes ya no estén en vigencia, sus efectos no pueden ser desconocidos por las leyes posteriores que se expidan. En consecuencia, todos los sobresueldos reconocidos hasta el momento de entrar en vigencia el Decreto de Gabinete No. 92 de 1971, formarán parte, conjuntamente con el sueldo base correspondiente al grado, de la remuneración que debe recibir el educador.

Ejemplo:

Caso 1.- El maestro José, graduado de profesor, y que tiene B/15.00 de sobresueldos, fue nombrado Profesor de Ia. categoría en abril de 1972. Por pasar a otro cargo, dejó de percibir los B/.15.00 de sobresueldos acumulados. Con la Ley 22 José percibirá con el sueldo base de su Grado (Educador 8-B) B/.380.00, sus B/.15.00 de sobresueldo, total B/.395.00.

Caso 2.- El maestro Pablo, graduado de profesor, y que también tiene B/.15.00 de sobresueldo se le nombra profesor en una escuela secundaria, en mayo de 1973. Con la Ley 22, Pablo mantendrá sus sobresueldos de B/.15.00. Su sueldo como Educador 8-B, será de B/.380.00 más los B/.15.00 de sobresueldos. es decir, B/.395.00.

NOTA:

El reconocimiento de los sobresueldos dejados de percibir por pasar a un cargo diferente, se hace a partir de la vigencia de la Ley 22 (Abril

lo. de 1973), para los educadores que presten servicios docentes en el Ramo, y se refiere a los sobresueldos acumulados hasta el 31 de marzo de 1971.

VENTAJA:

Se satisface uno de los más caros anhelos de los educadores, que es la de conservar los sobresueldos ya ganados.

ARTICULO 18o.- Significa que quedan sin efecto el Decreto de Gabinete N° 92 de 1971, y todas las demás leyes expedidas con anterioridad a la Ley 22 de 1973. Pero esa circunstancia no implica el desconocimiento de los derechos adquiridos al amparo de las disposiciones que se derogan, por razón del principio constitucional que garantiza los derechos adquiridos. Además, al declararse sin efecto los derechos relacionados con sueldos y otras remuneraciones no hechas efectivas, ello no entraña una contradicción con el artículo 17 de esta misma ley, porque tratándose tan sólo de meras expectativas, de acuerdo con nuestra legislación, éstas no constituyen derechos.

Ejemplo: El Profesor José que en la Escala anterior al iniciar el año 1972 entraba en el Grsdo E de la Etapa 5, debía pasar a la Etapa 6 en el Grado A, al iniciarse el mes de abril de ese año, lo cual representaba para él un incremento en su sueldo de B/.25.00.

Como la nueva Escala entró en vigencia el 28 de Febrero de 1973, el profesor José al no completar el quinto año que le faltaba para hacer efectivo su derecho al aumento de su sueldo; ya no podrá hacerlo porque el Decreto de Gabinete No. 92 que le servía de apoyo legal quedó sin efecto en virtud de la derogatoria que ordena esta disposición.

A N E X O A

Véase Artículo No. 1

E T A P A S

GRADO	1	2	3	4	5	6	7	8
1	160.00	174.00	188.00	202.00	216.00	230.00	244.00	258.00
2	180.00	194.00	208.00	222.00	236.00	250.00	264.00	278.00
3	200.00	214.00	228.00	242.00	256.00	270.00	284.00	298.00
4	220.00	234.00	248.00	262.00	276.00	290.00	304.00	318.00
5	240.00	254.00	268.00	282.00	296.00	310.00	324.00	338.00
6	280.00	294.00	308.00	322.00	336.00	350.00	364.00	378.00
7	340.00	366.00	392.00	418.00	444.00	470.00	496.00	522.00
8	380.00	406.00	432.00	458.00	484.00	510.00	536.00	562.00
9	420.00	446.00	472.00	498.00	524.00	550.00	576.00	602.00
10	460.00	486.00	512.00	538.00	564.00	590.00	616.00	642.00
11	500.00	542.00	584.00	626.00	668.00	710.00	752.00	794.00
12	550.00	592.00	634.00	660.00	702.00	744.00	786.00	828.00
13	600.00	642.00	684.00	726.00	768.00	810.00	852.00	894.00
14	650.00	692.00	734.00	776.00	818.00	860.00	902.00	944.00

A N E X O B

Véase Artículo No. 16

CLASIFICACION	ESCALA ANTERIOR Decreto No. 92.	ESCALA ACTUAL Ley No. 22.	DIFEREN	AÑO	PORCEN- TAJE	AUMENTO	SUE BA
Educador 2-A (Maestro)	B/.150.00	B/.180.00	B/.30.00	Abril 1973	50%	B/.15.00	B/.16
				" 1974	25%	7.50	17
				" 1975	25%	7.50	18
Educador 8-B (Profesor)	300.00	380.00	80.00	Abril 1973	25%	20.00	32
				" 1974	50%	40.00	36
				" 1975	25%	20.00	38
Educador 11-A (Supervisor Provincial)	275.00	500.00	225.00	Abril 1973	25%	56.25	33
				" 1974	50%	112.50	44
				" 1975	25%	56.25	50

LEY NUMERO 23
(de 30 de enero de 1958)

Por la cual se reforman los artículos 54, 69, 70, 103, 113, 179, 188, 189, 209, 210, 211, 214 y 215 de la Ley 47 de 1946, Orgánica de Educación; se modifican el artículo 2o. de la Ley 86 de 1955, el artículo 26 de la Ley 12 de 1956, y se dictan otras disposiciones en el Ramo de Educación. -----

LA ASAMBLEA NACIONAL DE PANAMA,

D E C R E T A :

ARTICULO 1o.- El artículo 69 de la Ley 47 de 1946, quedará así: -----

"Artículo 69.- Aunque toda educación oficial es gratuita, el Organó Ejecutivo queda facultado para establecer un derecho de matrícula anual para cursar estudios secundarios, profesionales o vacacionales.--

Parágrafo:- El setenta y cinco por ciento (75%) del producto de la matrícula se destinará de preferencia al fomento de la biblioteca, a la adquisición de materiales didácticos y a la provisión de equipo y materiales para laboratorios, gabinetes, museos y talleres de los respectivos planteles. En casos especiales este fondo también podrá usarse para el pago de materiales necesarios para instalaciones y reparaciones menores urgentes, previa autorización del Ministerio de Educación. -----

En ningún caso la suma gastada en instalaciones y reparaciones menores urgentes podrá pasar del diez por ciento (10%) del Fondo de Matrícula. -----

El veinticinco por ciento (25%) será destinado al Fondo de Bienestar Estudiantil". -----

ARTICULO 2o.- El artículo 70 de la Ley 47 de 1946, quedará así: -----

"Artículo 70.- El producto del setenta y cinco por ciento (75%) a que se refiere el artículo anterior será depositado en el Banco Nacional o sus agencias e ingresará a un fondo especial que se denominará "Fondo de Matrícula" del respectivo colegio. -----

El producto del 25% a que se refiere el artículo anterior, también será depositado en el Banco Nacional o sus agencias, donde las hubiere y cuando la su-

nominará "Fondo de Bienestar Estudiantil". -----

ARTICULO 3o..- El artículo 103 de la Ley 47 de 1946, modificado por el artículo 101 de la Ley número 8 de 9 de diciembre de 1948, quedará así: -----

"Artículo 103.- Los alumnos que cada año se gradúen ocupando los tres primeros puestos de Honor, al finalizar sus estudios en el Segundo Ciclo de las Escuelas Secundarias Oficiales, tendrán derecho a sendas becas en los cursos de la Universidad Oficial hasta completar sus estudios, siempre que comprueben su eficiencia y buena conducta durante el tiempo de sus cursos académicos. También tendrán derecho a becas hasta completar estudios superiores en sus especialidades, los que se gradúen con los tres primeros Puestos de Honor en el Instituto Nacional de Música, en el Instituto Nacional de Bellas Artes y en el Instituto de Artes Mecánicas de Divisa. Este derecho es intransferible. Los favorecidos con las becas de que trata este artículo podrán escoger los estudios que deseen realizar en campos relacionados con sus estudios secundarios. Pero sólo se les reconocerá el derecho de ser enviados al exterior cuando esos estudios no se ofrezcan en la Universidad oficial o en las instituciones de educación superior que se establezcan en el país. -----

Para estas becas, los beneficiarios están sujetos a las mismas disposiciones del artículo 102 de la Ley 47 de 1946". -----

ARTICULO 4o..- Gozarán también del privilegio de sendas becas para hacer estudios secundarios en cualquier colegio oficial del país, los alumnos que cada año obtengan los tres (3) primeros puestos al recibir Certificado de Primer Ciclo Secundario oficial. Este beneficio se extiende a todos los primeros Ciclos Secundarios oficiales existentes en la República y a los que sean creados en el futuro. -----

ARTICULO 5o..- Créanse hasta veinte (20) becas que serán otorgadas mediante concursos cada año para hacer estudios completos en la Universidad Oficial, en los campos que escoja el Ministerio de Educación según las necesidades de profesionales que haya en el país. Cuando los cursos en los cuales se necesita profesionales no sean ofrecidos en la Universidad Oficial, el Ministerio podrá enviar al exterior a los que se seleccionen. -----

Para la selección de los estudios en los cuales se han de ofrecer estas becas se dará preferencia a las necesidades de maestros y profesores en los campos de la enseñanza para los cuales la Universidad no ofrece oportunidades de formación. -----

ARTICULO 6o..- El Estado panameño podrá conceder becas para hacer estudios en instituciones educativas oficiales del país, a extranjeros pertenecientes a países con los cuales existan convenios especiales de reciprocidad. -----

ARTICULO 7o.- Los favorecidos con las becas de que tratan los artículos 3o., 4o., 5o., y 6o. de esta Ley deberán hacer uso de ellas en el año lectivo que sigue inmediatamente a su otorgamiento, salvo casos de enfermedad debidamente comprobados o de otra circunstancia grave que los inhabilite temporalmente para gozar de este derecho. El aplazamiento que en estos casos autorice el Ministerio de Educación no será por un período mayor de un (1) año, prorrogable por un año más. -----

ARTICULO 8o.- En el Presupuesto de Rentas y Gastos de la Nación se incluirá la partida necesaria para atender el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 3o., 4o., 5o., y 6o. de esta Ley. -----

ARTICULO 9o.- El artículo 113 de la Ley 47 de 1946, modificado sucesivamente por el artículo 1o. de la Ley 11 de 1951 y el artículo 28 de la Ley 12 de 1956, quedará así:

"Artículo 113.- Sólo se reconocerá el derecho que concede la docencia para el aumento gradual de sueldo, a los maestros y profesores que sin estar en servicio activo como tales en los planteles oficiales, se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias: -----

- a) Que desempeñen funciones administrativas en cualquier posición del Ramo de Educación o docentes o administrativas en instituciones educativas autónomas, particulares o que dependan de otros Ministerios. -----
- b) Que en virtud de convenio internacional o solicitud de un Gobierno extranjero, pasen a desempeñar un cargo docente o administrativo en una institución educativa fuera del país con permiso del Organismo Ejecutivo. -----
- c) Que desempeñen funciones docentes o administrativas en las escuelas oficiales de la Zona del Canal con permiso del Ministerio de Educación. -----
- d) Que se retiren del servicio activo para hacer estudios de perfeccionamiento para la enseñanza, o que vayan al exterior con este fin enviados por el Ministerio de Educación, por cuenta propia o en cualquier forma, con permiso de dicho Ministerio, siempre y cuando que informen periódicamente acerca de la marcha de sus estudios y lleven a cabo éstos satisfactoriamente. -----

Este derecho se perderá si la solicitud de reconocimiento del estado docente, no se hace durante el año que sigue a la cesación de las funciones o condiciones indicadas en este artículo . -----

En el caso de los que desempeñen funciones administrativas en el Ramo de Educación o que ejerzan la enseñanza en instituciones educativas autónomas, estos años se les computarán también para efectos de jubila-

ARTICULO 10.- El artículo 179 de la Ley 47 de 1946, modificado por el artículo 48 de la Ley 12 de 1956, quedará así: -----

"Artículo 179.- Los profesores regulares dictarán no menos de 24 horas ni más de 28 horas de clase a la semana y permanecerán en el plantel durante todas las horas hábiles del día. -----

Tendrán asimismo la obligación de dedicar parte del tiempo libre a hacer obra fecunda de cultura y civilización en beneficio de la comunidad y de la escuela de acuerdo con el plan de actividades que acuerde la Dirección con el personal docente". -----

ARTICULO 11.- El artículo 2o. de la Ley 86 de 1955, quedará así: -----

"Artículo 2o.- Los años de servicios para los efectos de aumento de sueldo son acumulables, pero sólo se computarán aquellos en los cuales los maestros y profesores en ejercicio de labores docentes o administrativas en el Ramo de Educación, hayan cumplido con una de las siguientes condiciones: -----

- a) Que asistan a seminarios, cursos u otras actividades de mejoramiento profesional que durante las vacaciones organice el Ministerio de Educación, o que se realicen por recomendación de éste, en instituciones de reconocido crédito; siempre que su participación en éstos sea apreciada como satisfactoria; -----
- b) Que hagan viajes de estudio al exterior durante las vacaciones y presenten un informe de acuerdo con la reglamentación que el Ministerio de Educación establezca; -----
- c) Que se ocupen durante las vacaciones en misiones especiales, o en actividades pro-mejoramiento de la educación, previamente autorizados por el Ministerio de Educación; y, -----
- d) Que sean alumnos en los períodos lectivos regulares de la Universidad de Panamá con no menos de dos asignaturas ó esten asistiendo a Cursos de Verano en la misma, o en las secciones normales oficiales o particulares incorporadas, con el objeto de obtener el diploma requerido para el cargo que desempeñan. Esta condición se tomará en cuenta si las calificaciones son satisfactorias y hasta cuando obtengan el título. -----

Parágrafo:- Los años durante los cuales el Ministerio de Educación no ofrezca oportunidades para que se cumpla la condición a) indicada en este artículo, serán computados a todos los maestros y profesores en ejercicio de labores docentes o administrativas en el Ramo de Educación, ó exclusivamente a aquellos para quienes no ha habido tales oportunidades, siempre que hayan rendido una labor satisfactoria. -----

Durante estos años el Ministerio de Educación reconocerá un año adicional a los que cumplan las condiciones b), c) y d). -----

En todo caso los anuncios se harán por lo menos seis semanas antes de finalizar las labores del segundo semestre de cada año. -----

El Ministerio de Educación dictará la reglamentación necesaria para considerar los casos de enfermedad y de fuerza mayor debidamente comprobados. -----

ARTICULO 12.- Con el fin de mejorar el servicio de sus funciones docentes y administrativos, el Ministerio organizará periódicamente durante las vacaciones finales y cuando lo crea conveniente, seminarios, cursos y otras actividades que tiendan al mejoramiento profesional. -----

La Asistencia a estas actividades será obligatoria para los funcionarios para quienes se organioen. También será obligatoria para maestros y directores de escuelas primarias particulares incorporadas que sean convocados por el Ministerio de Educación. -----

Parágrafo:- El Ministerio de Educación registrará en la hoja de servicio de los maestros, profesores y directores de la escuela primaria, la asistencia o ausencia a estas actividades de mejoramiento profesional. Los créditos que se confieran por la asistencia a las mismas, serán tomados en cuenta para ascensos, traslados y demás distinciones o beneficios que puedan otorgarse a los educadores. Estas actividades no se extenderán por más de cuatro semanas y cuando ello ocurriere, el Ministerio hará reconocimientos adicionales que reglamentará por medio de Decretos.-

ARTICULO 13.- Para ocupar cargos administrativos del Ministerio de Educación y sus dependencias es necesario que los candidatos posean, por lo menos, diploma de Enseñanza Secundaria debidamente registrado. Exceptúanse los porteros y empleados de servicio. -----

ARTICULO 14.- Los maestros y profesores que ingresen por primera vez al servicio a partir de la vigencia de esta Ley, serán nombrados provisionalmente por un período de prueba de dos (2) años lectivos, al final de los cuales el nombramiento se hará de carácter permanente si en su evaluación obtienen un resultado satisfactorio en el 75% de los aspectos evaluados. -----

En el caso de los profesores que hayan tenido servicio anterior como maestro el período probatorio será de un (1) año. -----

El maestro o profesor que al final del período de prueba no ha obtenido calificación satisfactoria en el 75% de los aspectos evaluados quedará separado automáticamente del servicio y no podrá presentarse nuevamente a concurso sino después de dos años lectivos, siempre que compruebe haber hecho algún estudio o trabajo de mejoramiento profesional. -----

Parágrafo:- El período probatorio debe efectuarse en colegios oficiales. Para completarlo se computarán los servicios que se presten en interinidad, siempre que estas interinidades no sean por tiempo menor de cuatro (4) meses. -----

ARTICULO 15.- Los Maestros que tengan el título de Profesor y que continúen en la enseñanza primaria serán nombrados como Profesores con título universitario de Profesor, con servicio en la escuela primaria. -----

PARAGRAFO TRANSITORIO: Para los efectos fiscales de esta disposición entrará a regir el 1o. de Enero de 1959.

ARTICULO 16.- El artículo 26 de la Ley 12 de 1956, quedará así: -----

"Artículo 26.- Las personas que aspiran a entrar por primera vez en el servicio docente de las escuelas primarias, o secundarias, deberán solicitar previamente su inscripción en el Libro de Escalafón, si aspiran a ser maestros de escuelas primarias o en el Libro de Clasificación de Personal de Educación Secundaria, si son profesores. Esta inscripción será provisional y después de dos años de servicios, permanente, si cumple con las exigencias del período probatorio".-----

ARTICULO 17.- El artículo 188 de la Ley 47 de 1946, modificado por el artículo 33 de la Ley 12 de 1956, quedará así: -----

"Artículo 188.- A fin de mejorar la enseñanza se seguirá en la adjudicación de las cátedras el siguiente orden de preferencia: -----

- 1o. Los aspirantes que hayan servido satisfactoriamente el período de prueba y que llenen uno de los siguientes requisitos de preparación profesional: -----
 - a) Título universitario de Profesor en la materia o su equivalente; -----
 - b) Título universitario en la materia y que han aprobado los cursos de educación requeridos por la Universidad de Panamá para otorgar el título de profesor. -----
- 2o.- Aspirantes que llenen solamente el requisito a) o el b) del aparte 1o. de este artículo. -----
- 3o.- Aspirantes sin título universitario que hayan aprobado por lo menos cuatro (4) años de estudios para el profesorado en la materia, con índice académico no inferior a dos (2) o con un promedio de calificación no inferior a B, y que tengan experiencia docente. -----

- 40.- Aspirantes con título universitario de profesor en una materia diferente a la de la cátedra en concurso: -----
- 50.- Aspirantes con título universitario en materias diferentes a la de la cátedra en concurso. ----
- 60.- Aspirantes sin título universitario que estaban prestando servicio como profesores al entrar en vigencia la Ley 29 de 1953". -----

ARTICULO 18.- En caso de que haya que realizar traslados por reajuste en las organizaciones escolares, debidamente comprobada la necesidad de tal medida, deben efectuarse estos traslados en el siguiente orden de preferencia: -----

- 10.- Profesores que voluntariamente deseen ser trasladados. -----
- 20.- Profesores que tengan menos méritos, una vez consideradas su categoría, antigüedad en el servicio y calidad de los servicios prestados. -----

Estos traslados deben efectuarse para escuelas de igual categoría y de la misma localidad. -----

Parágrafo:- En estos casos el traslado no podrá efectuarse sin previo aviso y debe ser acordado entre el superior inmediato, del profesor, el Director de Personal y el Ministro de Educación o la persona en quien éste delegue esa función. -----

ARTICULO 19.- El artículo 189 de la Ley 47 de 1946, quedará así: -----

"Artículo 189.- Los estudiantes de los planteles de educación secundaria pueden ser regulares, especiales o libres. -----

Son regulares aquellos matriculados para tomar todos los cursos que se dicten en el plantel de acuerdo con los planes de estudio del mismo; especiales aquellos que sólo se matriculan en una o varias asignaturas del plan de estudios de acuerdo con sus necesidades particulares y libres aquellos que por medio de exámenes desean aprobar uno o varios años de estudios o el plan de estudios completo para obtener el diploma respectivo. Exceptúanse en este caso los estudios para la preparación de maestros que sólo se podrán realizar como alumnos regulares o especiales. Los alumnos regulares y especiales están en la obligación de someterse al reglamento interno del plantel en el cual estén matriculados. -----

Parágrafo:- En aquellos cursos en los cuales se requiera período de laboratorio o de práctica, los alumnos libres deberán hacer y aprobar tales cursos completos ya que no podrán reemplazarse con exámenes.

El Ministerio de Educación reglamentará el procedimiento y las condiciones para la inscripción de los alumnos libres". -----

ARTICULO 20.- El artículo 54 de la Ley 47 de 1946, quedará así: -----

"Artículo 54.- Para ingresar a cualquiera de los Segundos Ciclos es necesario haber aprobado los estudios correspondientes al Primer Ciclo. -----

Parágrafo;- Podrán cursar asignaturas en el Segundo Ciclo aquellos estudiantes a quienes les falte aprobar hasta dos (2) cursos del Primer Ciclo, previa autorización de la Dirección del plantel, después de haber estudiado la situación de cada estudiante en asocio del Profesor Consejero. -----

El Ministerio de Educación fijará los requisitos especiales para el ingreso en cada Segundo Ciclo".-----

ARTICULO 21.- El Organó Ejecutivo queda autorizado para destinar el Fondo de Recompensas de que tratan los artículos 120 de la Ley 47 de 1946 y 45 de la Ley 12 de 1956, a la creación de estímulos a los educadores y para el reconocimiento a los mismos por servicios distinguidos en el campo de la educación o para auxiliar en casos de incapacidad física, a los maestros que hayan cumplido por lo menos quince años de servicios. -----

El Ministerio de Educación organizará excursiones al extranjero u otras actividades para maestros y profesores como estímulo a los mejores servidores del personal docente. -----

ARTICULO 22.- El producto de los impuestos de que tratan los artículos 120 de la Ley 47 de 1946 y 45 de la Ley 12 de 1956, será depositado en el Banco Nacional e ingresará al fondo especial denominado "Fondo de Recompensas". -----

Ingresarán también a este Fondo, las multas que sean impuestas a los miembros del personal docente y administrativo de los planteles oficiales de conformidad con el artículo 39 de la Ley 12 de 1956 y las disposiciones reglamentarias. -----

El Ministerio de Educación reglamentará el uso de este fondo y la forma en que se adoptará el Plan de Estímulos y Recompensas. Asimismo determinará la duración y periodicidad de este plan. -----

ARTICULO 23.- El artículo 209 de la Ley 47 de 1946, quedará así: -----

"Artículo 209.- Las sumas producidas por los porcentajes municipales no podrán ser consideradas como rentas nacionales sino que ingresarán mensualmente a un fondo especial denominado "Fondo Municipal de E-----"

ciales mediante la aprobación de las Juntas Municipales de Educación y del Ministerio de Educación. Estos depósitos deberán hacerse a más tardar dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente a que corresponden". -----

ARTICULO 24.- El artículo 210 de la Ley 47 de 1946, quedará así: -----

"Artículo 210.- Cumplidos los diez (10) primeros días de cada mes los Inspectores de Educación y los Presidentes de las Juntas Municipales de Educación visitarán las Tesorerías Municipales para determinar la suma total que corresponda al Fondo Municipal de Educación y verificarán si se han hecho los depósitos del mes anterior". -----

ARTICULO 25.- El artículo 211 de la Ley 47 de 1946, modificado por el artículo 30. de la Ley Número 24 de 31 de Enero de 1957, quedará así: -----

"Artículo 211.- Son imputables al Fondo Municipal de Educación a fin de colaborar con el erario público, los gastos de construcciones escolares, materiales de construcción, conservación y reparación de edificios escolares, reparación y construcción de muebles escolares, transporte de materiales, útiles de enseñanza y de aseo, botiquines, fomento de huertos, comedores y bibliotecas escolares, y aquellos gastos administrativos imprescindibles para el mejor funcionamiento de las Juntas Municipales de Educación, que sean previamente autorizados por el Ministerio de Educación y la Contaduría General de la República.-----

Parágrafo:- El Ministerio de Educación reglamentará la distribución de los materiales y útiles de enseñanza y de aseo, y establecerá la proporción que se asigne para cada uno de los gastos de que trata esta disposición. -----

No se pagará de este Fondo, sueldo, emolumento o remuneración alguna". -----

ARTICULO 26.- El artículo 214 de la Ley 47 de 1946, quedará así:

"Artículo 214.- En el Ministerio de Educación se llevará un registro pormenorizado de los ingresos del Fondo Municipal de Educación de cada Distrito y de los Egresos del mismo, a base de los informes que por separado deben ser suministrados al Ministerio de la Junta Municipal de Educación y el Inspector Provincial de Educación". -----

ARTICULO 27.- El artículo 215 de la Ley 47 de 1946, quedará así: -----

"Artículo 215.- El Organó Ejecutivo promoverá las acciones requeridas ante los tribunales competentes para la suspensión o anulación de los Presupues

das necesarias destinadas a Educación en la proporción que en esta Ley se establece". -----

ARTICULO 28.- El Primer inciso del artículo 127 de la Ley 47 de 1946, reformado por el artículo 41 de la Ley 12 de 1956, quedará así: -----

"Artículo 127.- Todo miembro del personal docente o administrativo del Ramo de Educación, inclusive quienes presten servicio de portería, que haya sido nombrado o que posteriormente se nombre, de acuerdo con las disposiciones prescritas en esta Ley, continuará prestando servicio, durante todo el tiempo que dure su eficiencia y buena conducta y el término de su licencia cuando se trate de maestro o profesor. -----

Los empleados del Ramo de Educación no podrán ser trasladados a otra escuela, o a otro lugar sino en concepto de recompensa, para lo cual debe dárseles previo aviso para que den a conocer al Ministerio su conformidad o disconformidad con el mismo, o en los casos previstos en el parágrafo de este artículo, o como sanción, por falta cometida, de acuerdo con las disposiciones que en esta ley se establecen. Tampoco podrán ser removidos sino mediante el proceso establecido en esta Ley." -----

ARTICULO 29.- Los empleados del ramo de educación que cometan hechos que pugnen con la moral y las buenas costumbres, serán sancionados con la pérdida de su cargo y de los derechos a los años de docencia que se les haya reconocido.

Igual sanción se le aplicará a los respectivos superiores que encubran o no denuncien estos hechos. -----

Cuando se trate de personas que conforme a la Constitución y la Ley tengan derecho a las prestaciones por maternidad, la sanción les será impuesta sin perjuicio del derecho a recibir tales prestaciones. -----

ARTICULO 30.- Queda derogada toda disposición anterior contraria a la presente Ley. -----

ARTICULO 31.- Esta Ley entrará en vigencia desde su sanción. Exceptúase el artículo 50. que entrará en vigencia al aprobarse la partida correspondiente en el próximo Presupuesto de Rentas y Gastos de la Nación. -----

Dada en la ciudad de Panamá, a los treinta días del mes de enero de mil novecientos cincuenta y ocho. -----

EL PRESIDENTE,

(Fdo.) DIOGENES A. PINO F.

EL SECRETARIO GENERAL,

(Fdo.) FRANCISCO BRAVO

Se aplicará

(con sueldo)

Mayor de 3 meses

CONTENIDO

CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

Ley No. 31 de 2 de septiembre de 1977, por la cual se crea y reglamenta el Programa Especial, para el Perfeccionamiento Profesional de los Servidores Públicos y se faculta al Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) para dirigirlo.

Ley No. 33 de 13 de septiembre de 1977, por la cual se convoca a un Plebiscito en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 274 de la Constitución Nacional.

AVISOS Y EDICTOS

CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

CREASE Y REGLAMENTASE EL PROGRAMA ESPECIAL PARA PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS

LEY NUMERO 31
(De 2 de Septiembre de 1977)

"Por la cual se crea y reglamenta el Programa Especial para el Perfeccionamiento Profesional de los Servidores Públicos y se faculta al Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) para dirigirlo."

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

DECRETA:

ARTICULO 1o. Créase un Programa Especial para el Perfeccionamiento Profesional de los Servidores Públicos, bajo la dirección y responsabilidad del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU).

El objetivo del Programa Especial es el de elevar el nivel de conocimientos científicos y técnicos de los servidores públicos en las áreas prioritarias que demanda el desarrollo del país.

ARTICULO 2o.—Créese la Comisión Intergubernamental, encargada de atender todos los aspectos concernientes a la selección entre los beneficiarios de este Programa Especial, y recomendar o negar la concesión de la licencia a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

ARTICULO 3o.— La Comisión Intergubernamental estará integrada por:

- a) El Director del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU), quien la presidirá;
 - b) Un representante del Ministerio de Educación;
 - c) Un representante del Ministerio de Planificación y Política Económica;
 - d) Un representante de la Universidad de Panamá;
 - e) Un representante de la Contraloría General de la República y
 - ① Un representante del Ministerio o Institución Autónoma o Semiautónoma al cual pertenece el aspirante. *(Unidad de Servicios)*
- Los miembros de esta Comisión Intergubernamental tendrán sus respectivos suplentes, los cuales serán designados en la misma forma que los principales.

ARTICULO 4o. Se le concederá licencia con sueldo completo, hasta por tres (3) años, al aspirante a este Programa Especial de Perfeccionamiento si cumple con los siguientes requisitos:

- a) Ser panameño;
- b) Ser servidor público y haber prestado servicios por un término no menor de dos (2) años, en la administración pública;
- c) Tener título o diploma en la disciplina en la que aspira perfeccionarse;
- ✓ d) No tener más de cuarenta y cinco (45) años de edad;
- e) Haber realizado con eficiencia, responsabilidad, lealtad y dedicación de las labores a él encomendadas en la institución o ministerio en el cual trabaja;
- f) No haber recibido, para hacer estudios de postgrado o especialización, licencia con sueldo o beca en los dos (2) últimos años anteriores a su solicitud de licencia;
- g) Aspirar a realizar estudios que sean de necesidad para la dependencia estatal en la que presta servicios o para el desarrollo nacional; y
- h) Ser patrocinado por la institución en la cual trabaja.

Tendrán preferencia los aspirantes que no hayan recibido este tipo de beneficio anteriormente.

PARAGRAFO TRANSITORIO: Aquellos servidores públicos que al momento de entrar en vigencia esta Ley gozaren de licencia con sueldo por estudios podrán acogerse a los beneficios de este Programa Especial siempre y cuando llenen las formalidades establecidas y cumplan con los requisitos señalados en este artículo.

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

AÑO LXXI

PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, JUEVES 4 DE ABRIL DE 1974

No. 17.567

CONTENIDO

Consejo Nacional de Legislación

Ley No. 32 de 29 de marzo de 1974, por la cual se toman medidas sobre remuneraciones en cargos públicos.

Avisos y Edictos

Consejo Nacional de Legislación

TOMANSE MEDIDAS SOBRE REMUNERACIONES EN CARGOS PUBLICOS

LEY NUMERO 32
(De 29 de marzo de 1974)

Por la cual se toman medidas sobre remuneraciones en cargos públicos

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

D E C R E T A:

ARTICULO 1°: Los sueldos previstos en los cargos creados por Ley, Decreto o Resolución serán aumentados mensualmente así:

- a) Sueldos hasta de B/125.00 mensuales, en un 20%;
- b) Sueldos entre B/125.01 y B/200.00 mensuales en un 15%; y
- c) Sueldos mayores de B/200.00 mensuales, en B/30.00

PARAGRAFO: Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los sueldos de Ministros, Vice-Ministros, Miembros de la Comisión de Legislación, Contralor General y Sub-Contralor General de la República.

ARTICULO 2°: La escala de sueldos de los Médicos Especialistas y Generales se establece así:

Categoría

¡ Hora-Mes ¡

3a.
2a

B/ 113

El Ministro de Relaciones Exteriores,

JUAN ANTONIO TACK

El Ministro de Hacienda y Tesoro,

MIGUEL A. SANCHIZ

El Ministro de Educación,

ARISTIDES ROYO

El Ministro de Obras Públicas,

EDWIN FABREGA

El Ministro de Desarrollo Agropecuario,

GERARDO GONZALEZ

Ministro de Comercio e Industrias.

FERNANDO MANFREDO Jr.

El Ministro de Trabajo y
Bienestar Social,

ROLANDO MURGAS

El Ministro de Salud,

ABRAHAM SAIED

El Ministro de Vivienda,

JOSE A. DE LA OSSA

El Ministro de Planificación y
Política Económica,

NICOLAS ARDITO BARLETTA JR.

Comisionado de Legislación,

MARCELINO JAEN

Comisionado de Legislación,

NILSON A. ESPINO

GAZETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

AÑO LXXVII PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, VIERNES 15 DE FEBRERO DE 1980 N.º 19.011

CONTENIDO

CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

Ley N.º 47 de 20 de noviembre de 1979, por la cual se establece la Política Salarial para todos los educadores que laboran en el Ministerio de Educación y se dictan otras medidas relacionadas con dicha política.

AVISOS Y EDICTOS

CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

ESTABLECESE LA POLITICA SALARIAL PARA TODOS LOS EDUCADORES QUE LABORAN EN EL MINISTERIO DE EDUCACION Y SE DICTAN OTRAS MEDIDAS

LEY 47

(de 20 de noviembre de 1979)

Por la cual se establece la Política Salarial para todos los Educadores que laboran en el Ministerio de Educación y se dictan otras medidas relacionadas con dicha Política.

EL CONSEJO NACIONAL DE LEGISLACION

DECRETA:

ARTICULO 1: El personal que imparte enseñanza, o dirige, u organiza o supervisa en instituciones educativas oficiales bajo la dependencia del Ministerio de Educación, tendrá la denominación común de "Educador" y estará sujeto a la clasificación y remuneración que establece esta Ley.

ARTICULO 2: La remuneración mensual del Educador en servicio activo estará integrada por:

- a) ✓ el sueldo base del grado correspondiente al cargo en el cual esté clasificado de conformidad con la condición del nombramiento;
- b) los sobresueldos ya adquiridos;
- c) ✓ los sobresueldos que posteriormente se obtengan con base a la presente Ley;
- d) las compensaciones adicionales legalmente establecidas; y

DIRECTOR
HUMBERTO SPADAFORA P.
OFICINA
 Oficina Ejecutiva de Planeación
 Calle 13 No. 13-100, Zona 13, Ciudad de Guatemala, Guatemala, Guatemala
 Teléfono: 237-2000
 Fax: 237-2000
 E-mail: hspadafora@inec.gub.gu

el los aumentos de sueldo que otorgue el Gobierno Nacional,

ARTICULO 3: La Escala de Sueldo del Educador constará de veintidos (22) grados, de conformidad con los estudios realizados (títulos), funciones, responsabilidades y esfuerzos inherentes al cargo.

A cada grado corresponde el Sueldo Base mensual, de conformidad con la condición de su nombramiento, así:

CONDICION DEL NOMBRAMIENTO

GRADO	PROBATORIO O INTERINO	PERMANENTE
A	B/. 201.00	B/. 224.00
B	222.50	245.50
C	265.50	270.00
D	270.00	290.00
E	290.00	310.00
F	290.00	310.00
G	330.00	330.00
H	310.00	350.00
I	310.00	350.00
J	310.00	350.00
K	370.00	370.00
L	345.00	610.00
M	345.00	410.00

B	370.00	450.00 +
O	410.00	490.00
P	410.00	490.00
Q	420.00	530.00
R	445.00	570.00
S	520.00	620.00
T	545.00	670.00
U	570.00	720.00

PARAGRAFO: Los sueldos bases señalados en este artículo contemplan el aumento de cuarenta Balboas (B/40.00) mensuales hecho efectivo a partir del 10 de enero de 1979.

ARTICULO 4: El Sueldo Base Mensual indicado en el Artículo 3 de esta Ley, será aumentado en Diez Balboas (B/.10.00) a partir del 10 de enero de 1980 y en Diez Balboas (B/10.00) a partir del 10 de julio de 1980. A partir del 1 de enero de 1981, los Educadores clasificados del Grado A al Grado X, recibirán un aumento de Quince Balboas (B/.15.00) y los clasificados del Grado V al Grado D, un aumento de Diez Balboas (B/.10.00).

ARTICULO 5: En ningún caso, la aplicación de la presente Ley, producirá rebaja en el sueldo Base devengado, mientras el Educador se mantenga en el mismo cargo y condición de nombramiento.

ARTICULO 6: La clasificación de los Educadores será la siguiente:

GRADO A

EDUCADOR A-1: Maestro de Asignatura Especial en escuela primaria, en Música General o en

con título de Educación Media en la es-
pecialidad.

GRADO B

EDUCADOR B-1: Maestro de Grado en Escuela Primaria,
en Básica General o en Alfabetización
y Educación de Adultos, con título de
Maestro de Enseñanza Primaria.

GRADO C

EDUCADOR C-1: Maestro-Director, con grado a su cargo
(Director de Escuela Primaria de 4a
Categoría, 5 a 7 maestros de grado),
con título de Maestro de Enseñanza Pri-
maria.

GRADO D

EDUCADOR D-1: Director de Escuela Primaria de 3a. Ca-
tegoría (8 a 14 maestros de grado), con
título de Maestro de Enseñanza Primaria.

EDUCADOR D-2: Profesor de Educación Secundaria de 3a.
Categoría con título de Educación Media.

EDUCADOR D-3:

Profesor de Educación Secundaria Voca-
cional de 3a. Categoría con título de
Educación Media en la especialidad u
oficio que va a enseñar.

EDUCADOR D-4:

Sub-Director de Escuela Primaria de 2a.
o 1a. Categoría, con título de Maestro
de Enseñanza Primaria.

GRADO E

EDUCADOR E-1: Profesor de Educación Vocacional de 2a.
Categoría con título de Educación Media

senar y un (1) subdirector.
arios.
EDUCADOR E-2: Director de Escuela Primaria de 2a. Categoría (15 a 24 maestros de grado), con título de Maestro de Enseñanza Primaria.

EDUCADOR E-3: Sub-Director de Centro de Educación Básica General de 2.ª, 6.ª, 1ª Categoría con título de Maestro de Enseñanza Primaria.

GRADO F

EDUCADOR F-1: Maestro de Escuela Primaria o Educación Básica General con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR F-2: Maestro de Escuela Primaria o Educación Básica General con título de Licenciado en Educación.

EDUCADOR F-3: Maestro de Escuela Primaria o Educación Básica General con título Universitario de Profesor de Educación Pre-escolar.

EDUCADOR F-4: Maestro de Educación Primaria o Educación Básica General con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR F-5: Maestro de Educación Primaria o Educación Básica General con certificación de preparación especial (por 2) años de estudios universitarios).

(Director de escuela primaria de 4a. Categoría, 5 a 7 maestros de grado) con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR G-2: Maestro-Director, con grado a su cargo (Director de escuela Primaria de 4a. Categoría, 5 a 7 maestros de grado), con título Universitario de Profesor de Educación Pre-escolar.

EDUCADOR G-3: Maestro-Director, con grado a su cargo (Director de escuela primaria de 4a. Categoría, 5 a 7 maestros de grado), con título Universitario de Licenciado en Educación.

EDUCADOR G-4: Maestro-Director, con grado a su cargo (Director de escuela Primaria de 4a. Categoría con 5 a 7 maestros de grado), con título universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR G-5: Maestro-Director, con grado a su cargo (Director de escuela primaria de 4a. Categoría con 5 a 7 maestros de grado) con certificación de preparación especial (dos (2) años de estudios universitarios).

GRADO H

EDUCADOR H-1: Director de escuela Primaria de 1a. Categoría (con veinticinco (25) a cuarenta

de y cinco (5) Maestros de Nivel 1 con
título de Maestro de Enseñanza Primaria.
EDUCADOR H-2: Supervisor Provincial de Educación Pri-
maria con título de Maestro de Enseñan-
za Primaria.

EDUCADOR H-3: Supervisor Provincial de Alfabetización
y Educación de Adultos y/o de Educación
laboral (dos años de Especialización en
Alfabetización y Educación de Adultos
y/o laboral y título de Maestro de Ense-
ñanza Primaria).

EDUCADOR H-4: Director de Centro de Educación Básica
General con título de Maestro de Enseñan-
za Primaria.

EDUCADOR H-5: Sub-Director de Escuela Primaria, de 2a.
o 1a. Categoría, con título Universitario
de Profesor de Educación Primaria o
Enseñanza Primaria.

EDUCADOR H-6: Sub-Director de Escuela Primaria de 2a.
o 1a. Categoría, con título Universitario
de Profesor de Educación Básica Ge-
neral del Ciclo Final.

EDUCADOR H-7: Sub-Director de Escuela Primaria de 2a.
o 1a. Categoría, con certificación de
preparación especial (dos (2) años de es-
tudios Universitarios).

EDUCADOR H-8: Sub-Director de Escuela Primaria de 2a.
o 1a. Categoría con título Universitario
de Licenciado en Educación.

EDUCADOR E-9: Director de Escuela Primaria de 3a. Categoría (8 a 14 maestros de grado) con título Universitario de Profesor de Educación Pre-escolar.

EDUCADOR H-10: Director de Escuela Primaria de 3a. Categoría (8 a 14 maestros de grado) con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR H-11: Director de Escuela Primaria de 3a. Categoría (8 a 14 maestros de grado) con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR H-12: Director de Escuela Primaria de 3a. Categoría (8 a 14 maestros de grado), con título Universitario de Licenciado en Educación.

EDUCADOR H-13: Director de Escuela Primaria de 3a. Categoría (8 a 14 maestros de grado) con certificación de preparación especial (21 años de estudios Universitarios).

GRADO I

EDUCADOR I-1: Profesor de Educación Secundaria o Vocacional de 3a. Categoría con título Universitario de Licenciado que no imparte clases en la asignatura de su especialidad.

EDUCADOR I-2: Profesor de Educación Vocacional Industrial de 2a. Categoría (dicta clases en colegios de formación de técnicos y

...lo de Educación Media Vocacional (Industrial) en la especialidad y oficio que va a enseñar y dos (2) o más años de estudios Universitarios.

EDUCADOR I-3: Profesor de Educación Secundaria con certificación de preparación especial (dos (2) años de estudios Universitarios).

EDUCADOR I-4: Profesor de Educación Básica General con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR I-5: Profesor de Educación Secundaria o Vocacional con título Universitario de Técnico de Ingeniería en la especialidad (dos (2) años de estudios Universitarios).

EDUCADOR I-6: Profesor de Educación Secundaria o Vocacional con título de Técnico a nivel Superior en la especialidad.

GRADO J
EDUCADOR J-1: Maestro de escuela Primaria con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza.

GRADO K
EDUCADOR K-1: Maestro-Director, con grado a su cargo (Director de escuela Primaria de 4a. Categoría, 5 a 7 maestría de grado), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza.

o 2a. Categoría, con título universitario
tipo de profesor de segunda enseñanza.

EDUCADOR L-2:

Director Especial de Escuela Primaria

(Atiende dos (2) escuelas en un mismo
edificio, con más de 45 maestros de
grado), con título de Maestro de Enseñan-
za Primaria.

EDUCADOR L-3:

Director de Escuela Primaria de 3a. Ca-

tegoría (8 a 14 maestros de grado), con
título Universitario de Profesor de Se-
gunda Enseñanza.

EDUCADOR L-4:

Director de Escuela Primaria de 2a. Ca-

tegoría (15 a 24 maestros de grado), con
título Universitario de Profesor de Edu-
cación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR L-5:

Director de Escuela Primaria de 2a. Ca-

tegoría (15 a 24 maestros de grado), con
título Universitario de Profesor de Edu-
cación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR L-6:

Director de Escuela Primaria de 2a. Ca-

tegoría (15 a 24 maestros de grado) con
certificación de preparación especial
(dos (2) años de estudios Universita-
rios).

EDUCADOR L-7:

Director de Escuela Primaria de 2a. Ca-

tegoría (15 a 24 maestros de grado)
con título Universitario de Licenciado
en Educación.

EDUCADOR L-8: Director de Centro de Educación Básica General de 4a. Categoría (8 a 14 docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR L-9: Director de Centro de Educación Básica General de 4a. Categoría (8 a 14 docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Educación Básica General de Ciclo Final.

EDUCADOR L-10: Director de Centro de Educación Básica General de 4a. Categoría (8 a 14 docentes regulares) con certificación de Preparación especial (dos (2) años de estudios Universitarios).

EDUCADOR L-11: Director de Centro de Educación Básica General de 4a. Categoría (8 a 14 docentes regulares), con título Universitario de Técnico en Ingeniería.

EDUCADOR L-12: Director de Centro de Educación Básica General de 4a. Categoría (8 a 14 docentes regulares) con título Universitario de Técnico a nivel Superior.

EDUCADOR L-13: Director de Centro de Educación Básica General de 4a. Categoría (8 a 14 docentes regulares), con título Universitario de Licenciado en Educación.

GRADO N

EDUCADOR N-1: Profesor de Educación Secundaria de 2a. Categoría con título Universitario de

EDUCADOR M-2:

Profesor de Educación Secundaria en
2a. Categoría con título Universitario.
Título de Profesor de Segunda Enseñanza
que dicta clases en asignaturas que no
es de su especialidad.

GRADO N

EDUCADOR N-1:

Director de Escuela Primaria de 2a.
Categoría (15 a 24 maestros de grado),
con título Universitario de Profesor
de Segunda Enseñanza.

EDUCADOR N-2:

Director de Centro de Educación Básica
General de 3a. Categoría (15 a 24 docen-
tes regulares), con título Universi-
tario de Profesor de Educación Prima-
ria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR N-3:

Director de Centro de Educación Básica
General de 3a. Categoría (15 a 24
docentes regulares), con título Universi-
tario de Profesor de Educación Básic-
a General del Ciclo Final.

EDUCADOR N-4:

Director de Centro de Educación Básica
General de 3a. Categoría (15 a 24 docen-
tes regulares), con certificación de
preparación especial (dos (2) años de
estudios Universitarios)

EDUCADOR N-5:

Director de Centro de Educación Básica
General de 3a. Categoría (15 a 24 docen-

EDUCADOR N-6: Director de Centro de Educación Básica General de 3a. Categoría (15 a 24 docentes regulares), con título Universitario de Técnico a Nivel Superior.

EDUCADOR N-7: Sub-Director de Centro de Educación Básica General de 2a. o 1a. Categoría con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR N-8: Sub-Director de Centro de Educación Básica General de 2a. o 1a. Categoría con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR N-9: Sub-Director de Centro de Educación Básica General de 2a. o 1a. Categoría con certificación de Preparación especial (dos (2) años de estudios Universitarios)

EDUCADOR N-10: Sub-Director de Centro de Educación Básica General de 2a. o 1a. Categoría con título Universitario de Técnico en Ingeniería.

EDUCADOR N-11: Sub-Director de Centro de Educación Básica General de 2a. o 1a. Categoría con título Universitario de Técnico a Nivel Superior.

EDUCADOR N-12: Sub-Director de Centro de Educación Básica General de 2a. o 1a. Categoría con título Universitario de Licenciado en Educación.

Categoría con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza que dicta clases en asignaturas de su especialidad.

EDUCADOR N-3: Profesor de Educación Secundaria o Vocacional de 1a. Categoría con funciones de Profesor de Orientación.

EDUCADOR O-1: Director de Escuela Primaria de 1a. Categoría (25 a 45 maestros de grado) con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR O-2: Director de Escuela Primaria de 1a. Categoría (25 a 45 maestros de grado) con título Universitario de profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR O-3: Director de Escuela Primaria de 1a. Categoría (25 a 45 maestros de grado) con título Universitario de Licenciado en Educación.

EDUCADOR O-4: Director de Escuela Primaria de 1a. Categoría (25 a 45 maestros de grado) con certificación de preparación especial

(dos (2) años de estudios universitarios).

EDUCADOR O-5: Director de Centro de Educación Básica General de 2a. Categoría (25 a 50 docentes).

tes regulares), con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR O-6: Director de Centro de Educación Básica General de 2a. Categoría (25 a 50 docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR O-7: Director de Centro de Educación Básica General de 2a. Categoría (25 a 50 docentes regulares), con certificación de preparación especial (dos (2) años de estudios universitarios).

EDUCADOR O-8: Director de Centro de Educación Básica General de 2a. Categoría (25 a 50 docentes regulares), con título Universitario de Técnico en Ingeniería.

EDUCADOR O-9: Director de Centro de Educación Básica General de 2a. Categoría (25 a 50 docentes regulares), con título Universitario de Técnico a Nivel Superior.

EDUCADOR O-10: Director de Centro de Educación Básica General de 2a. Categoría (25 a 50 docentes regulares) con título Universitario de Licenciado en Educación.

GRADO P

EDUCADOR P-1: Profesor de 1a. Categoría con título de Maestría o Doctorado en la asignatura que enseña.

EDUCADOR 0-1:

Director de Escuela Primaria de la. Categoría (25 a 45 maestros de grado), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza.

EDUCADOR 0-2:

Director de Colegio Secundario de 1a. Categoría (8 a 14 profesores regulares), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza.

EDUCADOR 0-3:

Director de Colegio Medio-Técnico Profesional de 1a. Categoría (8 a 14 Profesores regulares), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza o Profesor Vocacional de la. Categoría.

EDUCADOR 0-4:

Director de Centro de Educación Básica General de 1a. Categoría (8 a 14 docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza o Profesor Vocacional de la. Categoría.

EDUCADOR 0-5:

Director de Centro de Educación Básica General de la. Categoría (51 a 94 docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR 0-6:

Director de Centro de Educación Básica General de la. Categoría (51 a 94 docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

General de la. Categoría (51 a 94 docentes regulares), con certificación de preparación especial (dos (2) años de estudios universitarios).

DOCADOR Q-8: Director de Centro de Educación Básica General de la. Categoría (51 a 94 docentes regulares), con título Universitario de Técnico en Ingeniería.

DOCADOR Q-9: Director de Centro de Educación Básica General de la. Categoría (51 a 94 docentes regulares), con título Universitario de Técnico a Nivel Superior.

DOCADOR Q-10: Director de Centro de Educación Básica General de la. Categoría (51 a 94 docentes regulares), con título Universitario de Licenciado en Educación.

DOCADOR Q-11: Director Especial de Escuela Primaria (atiende dos (2) escuelas en un mismo edificio, con más de 41 maestros de grado), con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

DOCADOR Q-12: Director Especial de Escuela Primaria (atiende dos (2) escuelas en un mismo edificio, con más de 45 maestros de grado), con título Universitario de Profesor de

Educación Básica General del Ciclo Final.

DOCADOR Q-13: Director Especial de Escuela Primaria (atiende dos (2) escuelas en un mismo

do) con certificación de Preparación especial (dos (2) años de estudio Universitario).

EDUCADOR 0-14: Director Especial de Escuela Primaria (atiende dos (2) escuelas en un mismo edificio con más de 45 maestros de grado), con título Universitario de Licenciado en Educación.

EDUCADOR 0-13: Supervisor Provincial de Educación Primaria o de Educación Básica General, con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

EDUCADOR 0-16: Supervisor Provincial de Educación Primaria o de Educación Básica General, con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

EDUCADOR 0-17: Supervisor Provincial de Educación Primaria o Educación Básica General, con certificación de Preparación especial (dos (2) años de estudio Universitario).

EDUCADOR 0-18: Supervisor Provincial de Educación Primaria o de Educación Básica General, con título Universitario de Licenciado en Educación.

EDUCADOR 0-19: Supervisor Provincial del Ciclo Final de Educación Básica General o de Educación Media o de Educación Media Técnica Profesional, con título Universitario de Técnico en Ingeniería.

ECUADOR 0-20: SUPERVISOR

Educación Básica General y/o de Educación

Media o de Educación Media Técnica-Profesional con título Universitario de Técnico a Nivel Superior.

ECUADOR 0-21: Supervisor Provincial de Alfabetización y Educación de Adultos y/o de Educación Laboral con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

ECUADOR 0-22: Supervisor Provincial de Alfabetización y Educación de Adultos y/o de Educación Laboral con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

ECUADOR 0-23: Supervisor Provincial de Alfabetización y Educación de Adultos y/o Educación Laboral, con certificación de preparación especial dos (2) años de estudios Universitarios.

ECUADOR 0-24: Supervisor Provincial de Alfabetización y Educación de Adultos y/o de Educación Laboral con título Universitario de Técnico en Ingeniería.

ECUADOR 0-25: Supervisor Provincial de Alfabetización y Educación de Adultos y/o de Educación Laboral con título Universitario de Técnico a Nivel Superior.

ECUADOR 0-26: Supervisor Provincial de Alfabetización y Educación de Adultos y/o de Educación

cenciado en Educación.

GRADO R

EDUCADOR R-1: Supervisor Provincial de Educación Primaria o de Educación Básica General con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza.

EDUCADOR R-2: Sub-Director de Colegio Secundario o Medio Técnico-Profesional de 2a. o 1a. Categoría, con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza o Profesor Vocacional de 1a. Categoría.

EDUCADOR R-3: Director de Colegio Secundario de 3a. Categoría (15 a 24 Profesores regulares), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza.

EDUCADOR R-4: Director de Colegio Medio Técnico-Profesional de 3a. Categoría (15 a 24 Profesores regulares), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza o Profesor Vocacional de 1a. Categoría.

EDUCADOR R-5: Director Especial de Escuela Primaria (atiende dos (2) escuelas en un mismo edificio; con más de 45 maestros de grado) con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza.

EDUCADOR R-6: Director de Centro de Educación Básica General de 3a. Categoría (15 a 24 docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza o

INDICADOR R-7: Sub-Director de Centro de Educación Básica General de 2a. a 6.ª. Categoría con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza o Profesor Vocacional de 1a. Categoría.

INDICADOR R-8: Director de Centro de Educación Básica General de 1a. Categoría Especial (95 ó más docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Educación Primaria o Enseñanza Primaria.

INDICADOR R-9: Director de Centro de Educación Básica General de 1a. Categoría Especial (95 ó más docentes regulares), con título Universitario de Profesor de Educación Básica General del Ciclo Final.

INDICADOR R-10: Director de Centro de Educación Básica General de 1a. Categoría Especial (95 ó más docentes regulares) con certificación de preparación especial dos (2) años de estudios Universitarios.

INDICADOR R-11: Director de Centro de Educación Básica General de 1a. Categoría Especial (95 ó más docentes regulares), con título Universitario de Técnico en Ingeniería.

INDICADOR R-12: Director de Centro de Educación Básica General de 1a. Categoría Especial (95 ó más docentes regulares), con título universitario de Técnico a Nivel Superior.

General de la. Ley. Arts. 100 y 101.
más docentes regulares), con título Uni-
versitario de Licenciado en Educación.

EDUCADOR R-14: Supervisor Provincial del Ciclo Final
de Educación Básica General o de Educa-
ción Media o de Educación Media Técnica
Profesional, con título Universitario
de Profesor de Segunda Enseñanza o Pro-
fesor Vocacional de 1a. Categoría.

EDUCADOR R-15: Supervisor Provincial de Alfabetización
y Educación de Adultos y/o de Educación
Laboral con título Universitario de Pro-
fesor de Segunda Enseñanza.

GRADO S.

EDUCADOR S-1: Director de Colegio Secundario de 2a.
Categoría (Escuela de 25 a 50 profes-
ores regulares), con título Universitario
de Profesor de Segunda Enseñanza.

EDUCADOR S-2: Director de Colegio Medio Técnico-Profe-
sional de 2a. Categoría (Escuela de 25 a
50 Profesores regulares), con título Univer-
sitario de Profesor de Segunda Enseñanza
o Profesor Vocacional de 1a. Categoría.

EDUCADOR S-3: Director de Centro de Educación Básica
General de 2a. Categoría (25 a 50 docen-
tes regulares), con título Universita-
rio de Profesor de Segunda Enseñanza o
Profesor Vocacional de 1a. Categoría.

Educación de Adultos y/o de Educación La-
boral, con título Universitario de Pro-
fesor de Segunda Enseñanza.

Supervisor Nacional de Educación Media
con título Universitario de Profesor de
Segunda Enseñanza.

Supervisor Nacional de Educación Media Téc-
nica-Profesional con título Universitario de
Profesor de Segunda Enseñanza o Profe-
sor Vocacional de 1a. Categoría

Supervisor Nacional de Educación Prima-
ria o Educación Básica General con tí-
tulo Universitario de Profesor de Se-
gunda Enseñanza.

GRADO I

Director de Colegio Secundario de 1a.

Categoría (Escuela de 51 a 94 Profesores

regulares), con título Universitario
de Profesor de Segunda Enseñanza.

Director de Colegio Medio Técnico-Profesio-

nal de 1a. Categoría (Escuela de 51 a

94 Profesores regulares), con título Univer-

sitario de Profesor de segunda Enseñanza

o Profesor Vocacional de 1a. Cate-

goría.

Director de Centro de Educación Básica

General de 1a. Categoría (51 a 94 docen-

tes regulares), con título Universitario

de Profesor de Segunda Enseñanza o Profe-

sor Vocacional de 1a. Categoría.

GRADO D

EDUCADOR D-1: Director Especial de Colegio Secundario (Escuela de 95 o más Profesores regulares), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza.

EDUCADOR D-2: Director Especial de Colegio Medio Técnico-Profesional (Escuela de 95 o más Profesores regulares), con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza o Profesor Vocacional de 1a. Categoría.

EDUCADOR D-3: Director Especial de Centro de Educación Básica General de la Categoría 195 o más docentes regulares, con título Universitario de Profesor de Segunda Enseñanza o Profesor Vocacional de 1a. Categoría.

ARTICULO 7: El maestro y el profesor nombrado en período probatorio o con carácter interino recibirá un aumento al sueldo base mensual señalado en el Artículo N° 3, para dicha condición de nombramiento, así:

- a) Educador A-1) B-1) F-1) F-2) F-3) F-4) F-5) J-1) Diez Balboas..... (B/10.00)
- b) Educador I-1) I-2) I-3) I-4) I-5) I-6) M-1) M-2) N-1) N-2) N-3) y P-1) Veinticinco Balboas..... (B/25.00)

c) Los Educadores D-2, D-3 y E-1 recibirán el aumento al sueldo base de la condición del nombramiento establecido por este artículo, sólo en la cuantía que no exceda al sueldo base señalado para la condición permanente de dichos cargos.

Este aumento
del año escolar de 1980.

ARTICULO 8: La labor del Educador será evaluada anualmente de conformidad con los procedimientos técnicos establecidos por el Ministerio de Educación.

ARTICULO 9: El Educador sujeto a la Escala de Sueldos, mencionada en el artículo 3 de esta Ley,

debrá ser evaluado con carácter permanente o en período probatorio, satisfactoriamente tendrá

el derecho, a partir del inicio del año escolar de 1980 hasta el marzo de 1982, por un período único de 3 años, al pago de sobresueldos correspondiente a su grado.

A partir del inicio del año escolar de 1983, si su labor ha sido evaluada satisfactoriamente, tendrá derecho, por un período de dos (2) años, al pago del sobresueldo correspondiente a su grado.

PARAGRAFO 1: El educador que no hubiere completado el período indicado en este artículo, al finalizar el año escolar de 1982, se le reconocerá el sobresueldo proporcionalmente a los años laborados dentro de este período y de conformidad con el grado en que está clasificado.

PARAGRAFO 2: Se entiende por sobresueldo el incremento en la remuneración por antigüedad de servicio.

ARTICULO 10: El período de tres (3) años, indicado en el

Artículo 9o., que empezará a regir a partir del inicio del año escolar 1980, será reconocido mensualmente, así:

a) del grado A al I, Catorce Balboas

(B/.14.00).

b) del grado J al X, Veinte Balboas

(B/.20.00)

c) del grado L al O, Veintiseis Balboas (B/.26.00)

d) del grado B al D, Cuarenta y dos Balboas (B/.42.00)

ARTICULO 11: El periodo de dos (2) años, indicado en el Artículo 9 que empezará a regir a partir del inicio del año escolar 1981, será reconocido mensualmente,

a) del grado A al J, Trece Balboas (B/.13.00)

b) del grado J al K, Quince Balboas (B/.15.00)

c) del grado L al O, Dieciocho Balboas (B/.18.00)

d) del grado R al U, Veinticinco Balboas (B/.25.00)

ARTICULO 12: Hasta finalizar el año escolar 1979 se mantendrá vigente la etapa de Cuatro (4) años establecida por la Ley 22 de 28 de febrero de 1977.

El Educador que no hubiere completado este periodo no se reconocerá el sobresueldo proporcionalmente a los años laborados en la etapa con carácter permanente o en periodo probatorio y evaluación satisfactoria.

ARTICULO 13: El Educador que al momento de cumplir con el tiempo de servicio requerido para su retiro del servicio activo, por antigüedad o incapacidad física o mental, que no hubiere completado el periodo de tres (3) años o dos (2) años, establecidos en el Artículo 9 de esta Ley, para tener derecho a cobro de retiro, será el mismo proporcionalmente a los años que de ese periodo

que ha sido con carácter permanente o en período probatorio y clasificación satisfactoria.

ARTICULO 14: El educador al servicio del Ministerio de Educación, que pase a ocupar un cargo distinto, dentro de la clasificación señalada en el Artículo 6, continuará percibiendo los sobresueldos devengados a la fecha de ocupar el nuevo cargo.

ARTICULO 15: El educador al servicio del Ministerio de Educación que al ocupar un cargo no clasificado en el Artículo 6, continuará percibiendo los sobresueldos devengados a la fecha de ocupar el nuevo cargo, pero no podrá acumularlos mientras lo desempeñe.

ARTICULO 16: El educador que ascienda de categoría tendrá derecho a recibir el sobresueldo que devenga al cargo que desempeñe al momento de cumplir el período que señala el Artículo 9.

ARTICULO 17: Dos (2) veces al año, en abril y en septiembre, por el Ministerio de Educación, examinará al cargo del educador en servicio para determinar cuáles tienen derecho al sobresueldo. Si por error y quisiera no haber percibido el sobresueldo en la fecha correspondiente, el interesado exigirá que se le reconozca y pague el período que se le adeuda en que adquirió tal derecho.

ARTICULO 18: El educador al servicio del Ministerio de Educación que ejerza una cátedra regular en un colegio industrial o Vocacional Agropecuario, en un centro en donde se imparta enseñanza dirigida a la práctica de una profesión u oficio especial, y cuyo tiempo de servicio durante un período no menor de dos (2) años, respondiendo a las obligaciones de un profesor, tendrá

igual; percibirá una compensación adicional al sueldo base mensual del grado en que se encuentra clasificado.

PARAGRAFO: Esta compensación será pagada mensualmente a partir de la fecha de inicio de labores del Educador y la percibirá mientras no sea reubicado en otra área.

ARTICULO 19: La compensación adicional a la cual se refiere el Artículo 18, será la siguiente:

EDUCADOR D-3: Ochenta Balboas (B/ 80.00)

EDUCADOR E-1: Setenta Balboas (B/ 70.00)

EDUCADOR I-2, I-4,

I-5, I-6: Sesenta Balboas (B/ 60.00)

EDUCADOR M-1: Cincuenta Balboas (B/ 50.00)

EDUCADOR N-1: Cuarenta Balboas (B/ 40.00)

ARTICULO 20: El Educador a cargo de una cátedra regular en un Centro de Educación Básica General, en el Área Agropecuaria o Industrial, tendrá derecho a la compensación establecida en el Artículo 19, siempre que esté desarrollando un programa de producción concebido como una actividad, mediante la cual, además de los objetivos didácticos y de formación, se procure obtener cierto margen de recursos económicos que ayuden a financiar el costo de funcionamiento del plantel e incorpore a los Educandos y Adultos a la actividad productiva socioeconómica de la comunidad.

ARTICULO 21: El Ministerio de Educación, previo estudio, señalará por Resuelto, los Educadores que cada año tengan derecho a percibir la compensación adicional

22) El Ministerio de Educación podrá celebrar contrato de servicio con el Educador que sea o desempeñe labores docentes o administrativas durante vacaciones de fin de año escolar.

23) El Educador que labore en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Paraná y La Comarca de Sanabria una compensación adicional a su sueldo base de treinta salarios (B/30.00) mientras subsistan condiciones de vida o acceso difíciles de estas provincias también se le facilitará el transporte de ida y vuelta en su domicilio permanente lo tuviere en otras provincias.

24) El Ministerio de Educación, dos (2) veces al año, en julio y noviembre, resolverá la solución de ascenso de categoría del Educador, por obtención académica, el cual será efectivo a partir de la inscripción oficial del mismo.

25) Para ser nombrado en período probatorio o permanente, El Educador deberá poseer título o grado universitario o impartir enseñanza en la asignatura de especialidad académica.

26) El Educador clasificado M-2, que al entrar a regir esta Ley, esté nombrado en forma paraprofesional dicha condición y sus correspondientes de-

27) El Educador que ingrese por primera vez al servicio del Ministerio de Educación para enseñanza, será nombrado por un período probatorio de un año, con excepción del Educador clasificado D-3, que será nombrado por un período probatorio de

Para: [illegible]
[illegible]

Al completar el período probatorio de dos (2) años, si el Educador es evaluado satisfactoriamente, tendrá derecho a la permanencia. En el caso del Educador nombrado en período probatorio de cuatro (4) años, tendrá derecho a la permanencia si al completar dicho período ha sido evaluado satisfactoriamente y cumple con la superación técnica, pedagógica y cultural que el Órgano Ejecutivo establezca.

PARAGRAFO: Para efectos de completar el período probatorio, se tomarán en cuenta las interinidades servidas por un mínimo de cuatro (4) meses.

ARTICULO 27: Los Maestros de grado sin títulos de Maestros de enseñanza primaria, quedarán sujetos a las siguientes normas:

a) Devengará un sueldo mensual de Ciento noventa

Balboas (B/ 190.00)

b) Recibirán los aumentos establecidos en el Artículo 40, de esta Ley.

c) No tendrán derecho a percibir sobresueldos por años de servicios.

d) Los años de servicio en exceso de los dos (2)

años del período probatorio, excepto los sum-

plidos antes de abril de 1973, se tomarán en

cuenta para los efectos de sobresueldos, al

momento del nombramiento permanente o en pe-

ríodo probatorio, en algún grado de la Escala

la establecida en la Ley.

ARTICULO 28: El Educador que ejerza en cátedra espe-

cial, devengará un sueldo base calculado por

hora-semanal de conformidad con la práctica establecida

por el Ministerio de Educación de acuerdo al grado en que

se clasificaria y al turno en el cual labora.

TURNO DIURNO:

Educador A-1; B-2; B-3; P-1; Doce Balboas
(B/.12.00) por hora semanal.

Educador M-1; M-2; I-1; I-2; I-3; I-4;
I-5; I-6; Diez Balboas
(B/.10.00) por hora semanal.

Educador E-1; D-2; D-3; Nueve Balboas
(B/.9.00) por hora semanal.

TURNO NOCTURNO:

Educador N-1; N-2; N-3; P-1; Trece Balboas con
cincuenta Centésimos.
(B/.13.50) por hora semanal.

Educador M-1; M-2; I-1; I-2; I-3; I-4;
I-5; I-6; Once Balboas con cincuenta
Centésimos.
(B/.11.50) por hora semanal.

Educador E-1; D-2; D-3; Diez Balboas con
cincuenta Centésimos.
(B/.10.50) por hora semanal.

PARÁGRAFO: Los sueldos bases por hora-semanal estable-

cido en este artículo, serán aumentados en

un balboa con setenta y cinco centésimos (B/.1.75) a

partir del inicio del año escolar 1980, en treinta y cin-

ta centésimos (B/0.35) a partir del 10. de julio de 1980

y en cuarenta centésimos (B/0.40) a partir del inicio del
año escolar 1981.

ARTÍCULO 29: El instructor de los programas regulares de

Educación de Adultos, devengará un sueldo

calculado por hora semanal de B/8.00, de conformidad

con la práctica establecida en el Ministerio de Educa-

ARTÍCULO 30: El Consejo Nacional de Legislación estable-

cerá mediante Ley los requisitos exigidos

separarse o eliminará cargos en base a los estudios técnicos de clasificación y evaluación del Ministerio de Educación.

ARTICULO 31 (Transitorio): El término "Centro de Educación Básica General" que aparece en la conformación de diferentes artículos de esta Ley, será sustituido por la denominación equivalente en el nivel educativo, que surja en la estructuración del nuevo sistema educativo por parte de la Comisión Coordinadora de la educación nacional.

ARTICULO 32: Queda derogada la Ley 12 de 28 de febrero de 1973, así como aquellas disposiciones legales anteriores que sean contrarias a la presente Ley.

ARTICULO 33: Esta Ley comenzará a regir a partir del 10 de abril de 1980, salvo las excepciones que la misma señala.

ELABORADO Y PUBLIQUESE

En la Ciudad de Panamá, a los 13 días del mes de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve.

Carlos Castañeda

CARLOS CASTAÑEDA G.
Secretario General del
Consejo Nacional de
Legislación

H. R. Blas G. Celis

H. R. BLAS G. CELIS
Presidente del Consejo
Nacional de Legislación

REPÚBLICA DE PANAMÁ. — ORGANISMO EJECUTIVO NACIONAL.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. — PANAMÁ, 13 DE FEBRERO DE 1980.

Aristides Pardo

ARISTIDES PARDO
Presidente de la República

El Ministro de Educación, *José Ignacio de la Parra*
GUSTAVO GARCÍA DE PAREDES

(del 30 de noviembre de 1951)

Por la cual se crea el Instituto Panameño de Habilidadación Especial.

LA ASAMBLEA NACIONAL DE PANAMA

DECRETA:

ARTICULO 1.- Créase un centro autónomo de enseñanza y adiestramiento especial denominado "Instituto Panameño de Habilidadación Especial", que se dedicará primordialmente a la educación, enseñanza y habilitación de jóvenes, ciegos, sordo-mudos y deficientes mentales de ambos sexos.

Quando su capacidad económica lo permita, este Instituto extenderá sus servicios a otra clase de impedidos.

ARTICULO 2.- El Instituto Panameño de Habilidadación Especial estará compuesta de tres departamentos: La Escuela de Sordo-mudos, la Escuela de Ciegos y la Escuela de Enseñanza Especial, al frente de cada una de las cuales habrá un Médico-Director, especializado en la materia.

ARTICULO 3o.- El Instituto Panameño de Habilidadación Especial funcionará bajo la dirección de una Junta Directiva que estará integrada por el Ministro de Educación, quien la presidirá, el Ministerio de Trabajo, Prevención Social y Salud Pública, el Contralor de la República, el Gerente de la Lotería Nacional de Beneficencia, el Presidente del Club de Leones de Panamá y los Médicos Directores.

Tendrán voz en la Junta Directiva, un representante de los maestros y uno de los trabajadores sociales de cada departamento.

Será Secretario de la Junta, el Secretario Administrativo del Instituto, una persona honorable que elegirá la Junta, y quien presentará fianza de manejo.

PARAGRAFO: Cada miembro de la Junta Directiva nombrará su respectivo suplente. Los suplentes deberán llenar los mismos los requisitos que los principales.

ARTICULO 4o.- Los cargos de Médicos-Directores y de Secretario Administrativo serán remunerados y sus respectivos sueldos los fijará la Junta directiva.

ARTICULO 5o.- Los Médicos Directores serán nombrados por el Organo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Educación, de ternas que le presentará la Asociación Médica Nacional, por un período de seis años y los nombramientos deberán recaer en médicos de comprobada idoneidad.

ARTICULO 6o.- Mientras la República no cuente con personal idóneo, podrán contratarse, en el extranjero, los servicios del personal técnico indispensable para que se establezcan las respectivas escuelas.

ARTICULO 7o.- La Junta Directiva tendrá completa autonomía para dirigir la administración del Instituto, y, asesorada por la Junta Técnica,

ordenara y se decidirá la inversión de sus fondos; dará cuenta de su manejo mensual a la Contraloría General de la República.

ARTICULO 8o.- La parte técnica del Instituto estará dirigida por un Consejo Técnico integrada por los Directores Médicos, y por un representante de los maestros y uno de los trabajadores sociales, por cada una de las escuelas del Instituto, y otros médicos recomendados por la Junta Directiva.

El Consejo Técnico reglamentará los sistemas y programas de enseñanza y habilitación y organización y reglamentación interna de la escuela.

ARTICULO 9o.- Son funciones del Secretario Administrativo:

- 1.- Servir como Secretario de las tres escuelas en asuntos no técnicos,
- 2.- Como Secretario General de la Junta Directiva.
- 3.- Secretario del Consejo Técnico.
- 4.- Actuar como Tesorero, si así lo indicara la Junta Directiva.
- 5.- Desempeñar las otras funciones que le asigne la Junta Directiva.

ARTICULO 10o.- Son funciones de los Médico Directores:

- 1.- Dirigir, vigilar y orientar técnicamente cada una de las respectivas escuelas.
- 2.- Examinar a los niños y decidir su admisión.
- 3.- Ser responsable por el personal técnico y administrativo de su respectiva escuela.

PARAGRAFO: Los Médicos Directores deberán someter a la aprobación de la Junta Directiva los asuntos administrativos de su respectiva escuela y los asuntos técnicos a la del Consejo Técnico.

ARTICULO 11o.- El personal docente de la Escuela será escogido entre maestros recién graduados, que sean moldeables, tengan actitud psicológica y demuestren entusiasmo y simpatía hacia esta vocación.

ARTICULO 12o.- Formarán el Fondo del Instituto, las sumas que se destinen en el presupuesto del Ministerio de Educación; las entradas que perciban en concepto de pensiones y donaciones, y el diez por ciento (10% de los premios que queden dentro de la Lotería Nacional de Beneficencia por concepto de la devolución y del denominado sorteo popular de los tres golpes o chance oficial.

PARAGRAFO: El Organismo Ejecutivo reglamentará la forma como la Lotería Nacional de Beneficencia remitirá estos fondos al Instituto Panameño de Habilitación Especial.

ARTICULO 13o.- Declárese para toda la República "Día de los Niños Deficientes" el 13 de diciembre de cada año.

Por tal motivo, las instituciones educativas del país desarrollarán en ese día, programas que propendan a avivar el interés de la comunidad en favor de esta clase de desvalidos. Podrán también llevarse a acbo en este día, actos culturales en beneficio de aquellos. Los productos de tales actividades serán remitidos al Instituto en calidad de donaciones.

ARTICULO 14.- El Instituto podrá crear a su debida tiempo y según las necesidades, internado para cada escuela. Los cupos se concederán a niños cuyos padres, por razones económicas, de distancia, invalidez o incapacidad física o mental, o de otra índole, no poseen medios ni facilidades para enviar diariamente a sus niños al Instituto.

Se otorgarán becas a niños necesitados cuyos padres no puedan pagar la pensión del internado; dichas becas se otorgarán mediante concurso público a basa de necesidad comprobada. También recibirá alumnos externos, cuya enseñanza será gratuita y alumnos semi-internos pensionistas. El valor de esas pensiones lo determinará la Junta.

ARTICULO 15.- El Organo Ejecutivo enviará al extranjero a especializarse en la enseñanza de ciegos, sordomudos y deficientes mentales a los maestros que el Instituto considera necesario para su buen funcionamiento.

Las becas se otorgarán a los maestros que han trabajado en el Instituto durante un período no menor de dos años, y que hayan demostrado habilidad, vocación, personalidad y dotes administrativos y de ejecución en el desempeño de sus labores.

Es obligatorio para los becados, cuando regresen de sus estudios, prestar servicios en el Instituto durante cinco años consecutivos, por lo menos.

ARTICULO 16.- Los maestros especializados que presten servicios en el Instituto percibirán por lo menos, un veinticinco por ciento (25%) más del sueldo que devenguen en el servicio de las escuelas oficiales y tendrán los mismos derechos que éstos, de acuerdo con la Ley Orgánica de Educación, y sus sueldos serán imputados al Presupuesto del Ministerio de Educación.

ARTICULO 17.- Después de sancionada la presente Ley, el Organo Ejecutivo, por conducta del Ministerio de Educación, procederá a levantar un censo, de los ciegos, sordomudos y deficientes mentales que hay en el país. El Ministerio tomará la información que considera necesaria para el servicio que pretende crear.

P. SACRADO: Esos censos se levantarán cada cinco años, a fin de mantener siempre un dato exacto de los impedidos físicos para los efectos de esta Ley.

ARTICULO 18.- El Instituto Panameño de Rehabilitación Especial propenderá a la creación y desarrollo de Comités de Prevención de la Ceguera y abrirá campaña en este sentido, por toda la República; a la construcción acondicionada de vivienda para ciegos y sordomudos; al establecimiento de viviendas para trabajos especiales para esta clase de impedidos; al fomento de bibliotecas para ciegos, y en general, a desarrollar todo servicio que tenga por objeto ofrecer apoyo y protección a los impedidos físicos, a fin de evitar, hasta donde sea posible, la mendicidad de los mismos, y lograr al máximo desarrollo de su personalidad, dentro de sus limitaciones y posibilidades.

ARTICULO 19.- El Ministerio de Trabajo, Prevensión Social y salud Pública brindará toda la cooperación que se le solicitare y le sea posible dar, para el mejor funcionamiento y desarrollo del Instituto.

ARTICULO 20.- El Gobierno Nacional y las empresas que cuentan con más de 100 empleados, tendrán la obligación de dar trabajo adecuado a sus facultades y justamente remunerado, por lo menos el 1% de los empleados que tengan, a los egresados del Instituto Panameño de Habilitación Especial.

La Junta Directiva del Instituto velará porque se le de cumplimiento a esta obligación y atenderá los reclamos que ante ella se formulen por su contravención.

ARTICULO 21.- El Instituto tendrá un Jefe de Asunto Pedagógicos especializados en Pedagogía. Sus funciones serán determinadas por la Junta Directiva.

ARTICULO 22.- (Transitorio) Las Escuelas Especiales de Impedidos Físicos que funcionen en la capital, continuarán actuando en su forma actual hasta tanto la Junta Directiva creada por esta Ley esté en condiciones de ponerlas en manos de los técnicos requeridos.

ARTICULO 23.- Esta Ley comenzará a regir desde su sanción.

Dada en la ciudad de Panamá, a los veintinueve días del mes de noviembre de mil novecientos cincuenta y uno.

EL PRESIDENTE
(Fdo. J. M. Méndez M.

EL SECRETARIO
(Fdo. Sebastián Ríos

REPUBLICA DE PANAMA-----ORGANO EJECUTIVO NACIONAL -----PRESIDENCIA.
----- PANAMA, 30 DE NOVIEMBRE DE 1951.

EJECUTESE Y PUBLIQUESE

(Fdo. ALCIDES AROSEMENA

EL MINISTRO DE EDUCACION,

(Fdo.) LUBEN D. CARLES

Parágrafo: Cada miembro de la Junta Directiva nombrará al representante suplente. Los suplentes deberán llenar los mismos requisitos que los principales.

Subrogado por el art. 26. de la Ley 27 de 1961, que preceptúa:

Artículo 20. El artículo 30. de la Ley 53 de 1951, quedará así:

"Artículo 30. El Instituto Panameño de Habilitación Especial funcionará bajo la dirección de un Patronato que estará integrado por la Presidenta de la Cruz Roja Nacional, quien lo presidirá; un representante del Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública; un representante del Ministerio de Educación; un representante de la Contraloría General de la República; un representante de la Lotería Nacional de Beneficencia; un representante del Club de Leones de Panamá; un representante de la Asociación Médica de Panamá.

Cada uno de los miembros del Patronato designará su respectivo suplente, quien deberá reunir los mismos requisitos que su principal"

Artículo 40. Los cargos de Médicos-Directores y de Secretario Administrativo serán remunerados y sus respectivos sueldos los fijará la Junta Directiva.

Subrogado por el art. 30. de la Ley 27 de 1961, que preceptúa:

Artículo 30. El artículo 40. de la Ley 53 de 1961, quedará así:

"Artículo 40. Los cargos de Asesores Médicos y de Secretario Administrativo serán remunerados y sus respectivos sueldos los fijará el Patronato"

Artículo 50. Los Médicos Directores serán nombrados por el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Educación, de ternas que presentará la Asociación Médica Nacional, por un periodo de seis años. Los nombramientos deberán recaer en médicos de comprobada idoneidad.

Subrogado por el artículo 40. de la Ley 27 de 1961, que preceptúa:

Artículo 40. El artículo 50. de la Ley 53 de 1951, quedará así:

"Artículo 50. Los Asesores Médicos serán nombrados por el Patronato de ternas que le presentará la Asociación Médica Nacional por un periodo de cuatro años.

Los nombramientos deberán recaer en médicos especializados en Otorrinolaringología, Oftalmología y Psicopedagogía, respectivamente"

Artículo 60. Mientras la República no cuente con personal propio, podrán contratarse, en el extranjero, los servicios del personal

técnico indispensable para que se establezcan las respectivas Escuelas.

Artículo 7o. La Junta Directiva tendrá completa autonomía para dirigir la administración del Instituto, y, asesorada por la Junta Técnica, ordenará y decidirá la inversión de sus fondos; dará cuenta de su manejo mensual a la Contraloría General de la República.

Subrogado por el art. 5o. de la Ley 27 de 1961, que preceptúa:

Artículo 5o. El artículo 7o. de la Ley 53 de 1951, quedará así:

"Artículo 7o. El Patronato será la máxima autoridad del Instituto y tendrá las siguientes funciones:

- a) Dictar el reglamento interno del Instituto con la aprobación del Organó Ejecutivo.
- b) Dirigir y vigilar la administración del Instituto.
- c) Nombrar al Secretario Administrativo y a los Asesores Médicos.
- d) Nombrar el personal docente y administrativa del Instituto, con la aprobación del Ministerio de Educación.
- e) Aprobar el Presupuesto Anual y autorizar cualquier gasto extraordinario.
- f) Remitir mensualmente a la Contraloría los informes financieros del Instituto".

Artículo 8o. La parte Técnica del Instituto estará dirigida por un Consejo Técnico integrado por los Directores Médicos, y por un representante de los maestros y uno de los trabajadores sociales, por cada una de las Escuelas del Instituto, y otros médicos recomendados por la Junta Directiva.

El Consejo Técnico reglamentará los sistemas y programas de enseñanza y habilitación, la organización y reglamentación interna de la Escuela.

Subrogado por el art. 6o. de la Ley 27 de 1961, que preceptúa:

Artículo 6o. El Artículo 8o. de la Ley 53 de 1951, quedará así:

"Artículo 8o. La parte técnica de cada escuela estará dirigida por un Consejo Técnico integrado por el Asesor Médico, el Director Técnico y tres (3) maestros de la Escuela designados por el Director Técnico con la aprobación del Ministerio.

Los Consejos Técnicos reglamentarán los sistemas y programas de enseñanza y habilitación de cada escuela".

Artículo 9o. Son funciones del Secretario Administrativo:

- 1o. Servir como Secretario de las tres Escuelas en asuntos no técnicos.

2o. Como Secretario General de la Junta Directiva.

3o. Secretario del Consejo Técnico.

4o. Actuar como Tesorero, si así lo indicare la Junta Directiva.

5o. Desempeñar las otras funciones que le asigne la Junta Directiva.

Subrogado por el art. 7o. de la Ley 27 de 1961, que preceptúa

Artículo 7o. El artículo 9o. de la Ley 53 de 1951, quedará así:

"Artículo 9o. Son funciones del Secretario Administrativo:

a) Dirigir y orientar la labor administrativa de las escuelas que componen el Instituto bajo las pautas que señalen el Patronato y el Reglamento Interno.

b) Cumplir y hacer cumplir las decisiones del Patronato.

c) Desempeñar las demás funciones que le asignen el Reglamento Interno y el Patronato.

Artículo 10. Son funciones de los Médicos Directores:

1o. Dirigir, vigilar y orientar técnicamente cada una de las respectivas Escuelas.

2o. Examinar a los niños y decidir su admisión.

3o. Ser responsables por el personal técnico y administrativo de la respectiva Escuela.

Parágrafo: Los Médicos Directores deberán someter a la aprobación de la Junta Directiva los asuntos administrativos de su respectiva escuela y los asuntos técnicos a la del Consejo Técnico.

Subrogado por el art. 8o. de la Ley 27 de 1961, que preceptúa:

Artículo 8o. El Artículo 10 de la Ley 53 de 1951, quedará así:

"Artículo 10. Son funciones de los Asesores Médicos:

a) Hacer un examen médico de los aspirantes a ingreso y diagnosticar su estado.

b) Determinar los tratamientos necesarios y llevar una historia clínica de cada alumno, rindiendo informe anual al Patronato.

c) Instruir al personal docente en los aspectos Médicos de su especialidad en cuanto sea necesario para el tratamiento de los alumnos.

d) Dirigir y vigilar y orientar en general, la labor de la escuela desde el punto de vista médico de su especialidad.

e) Hacer que se practique a los alumnos el tratamiento médico que consideren adecuado".

Artículo 11. El personal docente de la Escuela será escogido entre maestros recién graduados, que sean moldeables, tengan actitud

icológica y demuestren entusiasmo y simpatía hacia esta vocación.

Artículo 12. Formarán el Fondo del Instituto, las sumas que se asistinen en el Presupuesto del Ministerio de Educación; las entradas que perciban en concepto de pensiones y donaciones, y el diez (10%) de los premios que quedan dentro de la Lotería Nacional de Beneficencia por concepto de la devolución de billetes y del denominado sorteo popular de los tres galpes o chance oficial.

Parágrafo: El Organo Ejecutivo reglamentará la forma cómo la Lotería Nacional de Beneficencia remitirá estos fondos al Instituto Panameño de Habilitación Especial.

Artículo 13. Declárase para toda la República "Día de los Niños Deficientes", el 13 de Diciembre de cada año.

Por tal motivo, las instituciones educativas del país desarrollarán en ese día, programas que propendan a avivar el interés de la comunidad en favor de esta clase de desvalidos. Podrán también llevarse a cabo en este día, actos culturales en beneficio de aquellos. Los productos de tales actividades serán remitidos al Instituto en calidad de donaciones.

Artículo 14. El Instituto podrá crear, a su debida tiempo y según las necesidades, un internado para cada Escuela, los cupos se concederán a niños cuyos padres, por razón económica, de distancia, invalidez o incapacidad física o mental, o de otra índole, no poseen medios ni facilidades para enviar diariamente a sus niños al Instituto.

Se otorgarán becas a niñas necesitadas cuyos padres no pueden pagar la pensión del internado; dichas becas se otorgarán mediante concurso público a base de necesidad comprobada. También recibirá alumnos externos, cuya enseñanza será gratuita y alumnos internos y semi-internos pensionistas. El valor de esas pensiones lo determinará la Junta.

Artículo 15. El Organo Ejecutivo enviara al ext. . . . , a especializarse en la enseñanza de ciegos, sordomudos y deficientes mentales a los maestros que el Instituto considere necesario para su buen funcionamiento.

Los becas se otorgarán a los maestros que han trabajado en el Instituto durante un periodo no menor de dos años, y que hayan demostrado habilidad, vocación, personalidad y dotes administrativos y de ejecución, en el desempeño de sus labores.

prestar servicios en el Instituto durante cinco años consecutivos, por lo menos.

Artículo 16. Los maestros especializados que presten servicios en el Instituto devengarán por lo menos, un veinticinco por ciento (25%) más del sueldo que devengan en el servicio de las Escuelas Oficiales y tendrán los mismos derechos que éstos, de acuerdo con la Ley Orgánica de Educación, y sus sueldos serán imputados al Presupuesto del Ministerio de Educación.

Subrogado por el art. 9a. de la Ley 27 de 1961, que preceptúa:

Artículo 9o. El artículo 16 de la Ley 53 de 1951, quedará así:

Artículo 16. Los maestros especializados que presten servicios en el Instituto devengarán por lo menos, un veinticinco por ciento (25%) más del sueldo que devengan en el servicio de las escuelas oficiales y tendrán los mismos derechos que éstos, de acuerdo con la Ley Orgánica de Educación, y sus sueldos serán imputados al Presupuesto del Instituto.

Este aumento se concederá a los miembros del Instituto que estime el Patronato como especializados, según las pautas que fije al respecto el Consejo Técnico, en atención a las disposiciones legales que rigen sobre el particular"

Artículo 17. Después de sancionada la presente Ley, el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Educación, procederá a levantar un censo, de los ciegos, sordomudos y deficientes mentales que hay en el país. El Ministerio tomará la información que considere necesaria para el servicio que pretende crear.

Parágrafo: Esos censos se levantarán cada cinco años, a fin de mantener siempre un dato exacto de los impedidos físicos para los efectos de esta Ley.

Artículo 18. El Instituto Panameño de Habilitación Especial propende a la creación y desarrollo de Comités de Prevención de la Ceguera y abrirá campañas en este sentido, por toda la República; y a la construcción y acondicionamiento de viviendas para ciegos y sordomudos; al establecimiento de casas de trabajo especiales para esta clase de impedidos; al fomento de bibliotecas para ciegos, y en general, a desarrollar todo servicio que tenga por objeto ofrecer apoyo y protección a los impedidos físicos, a fin de evitar, hasta donde sea po-

lo mendicidad de los mismos, lograr el máximo desarrollo de su personalidad, dentro de sus limitaciones y posibilidades.

Artículo 19. El Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública brindará toda la cooperación que se le solicitare y le sea posible, para el mejor funcionamiento y desarrollo del Instituto.

Artículo 20. El Gobierno Nacional y los Empresas que cuenten con más de 100 empleados, tendrán la obligación de dar trabajo adecuado a sus facultades y justamente remunerado, por lo menos en 1% a los empleados que tengan, o los egresados del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial.

La Junta Directiva del Instituto velará porque se le dé cumplimiento a esta obligación y atenderá los reclamos que ante ella se formulen por su contravención.

Artículo 21. El Instituto tendrá un Jefe de Asuntos Pedagógicos especializado en Pedagogía. Sus funciones serán determinadas por la Junta Directiva.

Subsustituyendo por el art. 10 de la Ley 27 de 1961, que preceptúa:

Artículo 10. El Artículo 21 de la Ley 53 de 1951, quedará así:

Artículo 21. En cada una de las escuelas habrá un Director técnico el cual tendrá las siguientes funciones.

a) Orientar y vigilar el aspecto pedagógico de su respectiva escuela y entrenar a los maestros.

b) Orientar y ayudar a los maestros en la elaboración del manual del docente.

Artículo 22. (Tramitación) Las Escuelas Especiales de Impedidos Físicos que funcionen en la capital, continuarán actuando en su forma actual hasta tanto la Junta Directiva creada por esta Ley esté en condiciones de ponerlas en mano de los técnicos requeridos. (1)

(1) El art. 11 de la Ley No. 27 de 30 de enero de 1961, preceptúa:

Artículo 11. En los artículos 40, 80, 90, 10, 21 y 22 donde dice Junta Directiva debe decir el Patronato.

Artículo 23. Esta Ley comenzará a regir desde su sanción.

Dada en la ciudad de Panamá a los veintinueve días del mes de
Noviembre de mil novecientos cincuenta y uno.

El Presidente,

J. M. MENDEZ MERIDA.

El Secretario,

Sebastián Ríos.

República de Panamá.—Órgano Ejecutivo Nacional.—Presidencia

Panamá, 30 de Noviembre de 1951.

Ejecútese y publíquese.

ALCIBIADES AROSEMENA.

El Ministro de Educación.

RUBEN D. CARLES.

G. O. 11.663 de 20 de dic. de 1951.

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO
ADMINISTRACION

ERNESTO SOLANILLA O

Encargado de la Dirección.—Teléfono 2-2612

OFICINA:

Avenida 9ª Sur—N° 19-A 50
(Edificio de Berraza)
Teléfono: 2-2751

TALLERES:

Avenida 9ª Sur—N° 19-A 50
(Edificio de Berraza)
Apartado N° 5416

AVISOS, EDICTOS Y OTRAS PUBLICACIONES

Administración Gen. de Rent. Internas.—Avenida Eloy Alfaro N° 4-11

PAPA RESERVACIONES A LA ADMINISTRACIÓN
SUSCRIPCIONES.Ministr. de Educ. En P. Panamá: Tel. 500.—Exterior: B/ 8.00
Un año en la Ed. Oficial: B/ 10.00.—Interior: B/ 12.00

TODO PAGO ADELANTADO

Número postal: B. 005.—Solicite en la oficina de Ventas de
Impresos Oficiales, Avenida Eloy Alfaro N° 4-11

(3.456 grs.), novecientos milésimos (0.900) de fino;

La moneda de *Dos Ureos* tendrá un peso de seis gramos novecientos doce miligramos (6.912 grs.), novecientos milésimos (0.900) de fino;La moneda de *Cuatro Ureos* tendrá un peso de trece gramos ochocientos veinticuatro miligramos (13.24 grs.), novecientos milésimos (0.900) de fino;La moneda de *Diez Ureos* tendrá un peso de treinta y cuatro gramos quinientos cincuenta y nueve miligramos (34.559 grs.), novecientos milésimos (0.900) de fino.

Artículo 4° El Artículo 1° de la Ley N° 17 de 25 de mayo de 1963, quedará así:

"Artículo 1° El Artículo 1171 del Código Fiscal quedará así:

La unidad monetaria de la República de Panamá será el Balboa, o sea una moneda de oro con un valor de oro de novecientos ochenta y siete y medio miligramos (0.9875 grs.) de peso, novecientos milésimos (0.900) de fino, divisible en cien centésimos (100/100).

El acervo global de los Estados Unidos de América y sus múltiples y divisiones serán de curso legal en la República, por su valor nominal equivalente a la moneda panameña respectiva.

Artículo 5° Para todos los efectos fiscales, se entenderá que el artículo 5° de la Ley 17 de 25 de mayo de 1963 se refiere al año fiscal de 1964.

Artículo 6° Esta Ley regirá desde su promulgación.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintiocho días del mes de noviembre de mil novecientos sesenta y tres.

El Presidente,

RICARDO A. ARANGO P.

El Secretario General,

Albino Arango N.

República de Panamá.—Órgano Ejecutivo Nacional.—Presidencia de la República.—Panamá, 29 de noviembre de 1963

Comunicado y publicado.

ROBERTO F. CHIRRI

El Ministro de Hacienda y Tesoro,

REFORMANSE, ADICIONASE Y MODIFICASE
ARTICULOS DE UNAS LEYES

LEY NUMERO 82

(DE 29 DE NOVIEMBRE DE 1963)

por la cual se reforman los Artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 8º, 10, 13, 16, 17, 18, 25, 26 y 27 de la Ley 12 de 1956 y se adiciona un Artículo nuevo a esta Ley; se modifica el Artículo 14 de la Ley 23 de 1958 y se reforman los Artículos 114, 155, 156, 157 y 180 de la Ley 47 de 1946, Orgánica de Educación.

La Asamblea Nacional de Panamá,

DECRETA:

Artículo 1º El Artículo 1º de la Ley 12 de 1956, quedará así:

"Artículo 1º Habrá en el Ministerio de Educación una Dirección de Personal la cual estará constituida por un Director, un Subdirector, tres (3) Jefes de Sección, la Junta de Personal y los demás empleados que la Ley señale".

Artículo 2º El Artículo 159 de la Ley 47 de 1946, Orgánica de Educación, modificada por el Artículo 2º de la Ley 12 de 1956, quedará así:

"Artículo 159. La Junta de Personal tendrá las siguientes atribuciones, en relación con los maestros, profesores, directores y subdirectores de escuelas primarias y colegios secundarios, inspectores de educación primaria y superiores de educación secundaria:

a) Preparar, en colaboración con la Dirección de Personal, para la aprobación del Órgano Ejecutivo, el proyecto de su reglamento interno.

b) Reclutar los candidatos para llenar las vacantes que ocurran en las posiciones correspondientes al personal mencionado.

c) Estudiar las solicitudes de los aspirantes y recomendar al Órgano Ejecutivo una terna previo estudio y consideración de las credenciales y antecedentes de los concursantes.

ch) Promover y estimular la cooperación de las entidades educativas y cívicas en el mejoramiento profesional del personal a que se refiere este artículo.

d) Hacer encuestas e investigaciones relacionadas con el personal ya indicado, y presentar al Director de Personal las recomendaciones pertinentes".

Artículo 3º El Artículo 3º de la Ley 12 de 1956, quedará así:

"Artículo 3º La Junta de Personal estará formada por tres (3) miembros: un representante de los profesores de la República, un representante de los maestros y un miembro designado por el Órgano Ejecutivo.

Los representantes de profesores y maestros deberán tener, por lo menos, título de profesor y maestro, respectivamente, y, por lo menos, cinco (5) años de experiencia docente. El representante del Órgano Ejecutivo deberá tener título universitario en Administración Pública, o, en su defecto, título universitario y, por lo menos, cinco

Los miembros de la Junta, principales y suplentes, deberán tener créditos en administración de personal y ser de moralidad comprobada. Las primeras personas que se escojan como representantes de los profesores y maestros para tales cargos podrán no tener estos créditos y, en tal caso, una vez elegidos, deberán seguir un curso de administración de personal en la Facultad de Administración Pública y Comercio de la Universidad de Panamá".

Artículo 4º El Artículo 4º de la Ley 12 de 1956, quedará así: ,

"Artículo 4º Los miembros de la Junta de Personal, principales y suplentes, serán escogidos así: un principal y dos (2) suplentes, por votación directa y secreta, por los Profesores de Enseñanza Secundaria que estén en ejercicio en los colegios oficiales; un principal y dos (2) suplentes, escogidos en la misma forma, por los maestros de Enseñanza Primaria, en ejercicio en las escuelas oficiales; un principal y un suplente, escogidos por el Organó Ejecutivo.

El Organó Ejecutivo reglamentará esta elección de manera que está reglamentación garantice la participación de los educadores y contribuya efectivamente a la realización de los principios que informan la presente Ley.

La Dirección de Personal anunciará ampliamente, por los medios de divulgación más efectivos, las fechas para las elecciones de los miembros de la Junta de Personal, las cuales deben tener lugar en los primeros veinte (20) días del mes de diciembre del año anterior a aquél en que debe renovarse la Junta.

El período de la Junta será de cuatro (4) años a partir del 1º de mayo de 1965.

Transitorio. Las elecciones para la primera junta se efectuarán en los primeros veinte (20) días del mes de diciembre de 1963. La Junta iniciará labores el 1º de marzo de 1964 y permanecerá en ejercicio de sus funciones hasta el 30 de abril de 1965.

Los educadores que formen parte de la Junta de Personal conservarán su docencia para los efectos de jubilaciones y aumento de sueldo, y, terminado el período para el cual fueron escogidos, tendrán derecho a volver a la condición que tenían anteriormente.

Estos miembros devengarán el sueldo correspondiente a Subjefe de Dirección de 1ª Categoría".

Artículo 5º El Artículo 5º de la Ley 12 de 1956, quedará así:

"Artículo 5º Los suplentes, por su orden, reemplazarán a los miembros principales de la Junta de Personal en casos de enfermedad prolongada, gravedad u otras causas de separación temporal, mientras dure la ausencia del titular.

Si la separación es permanente, el suplente respectivo asumirá el cargo por el resto del período".

Artículo 6º El Artículo 6º de la Ley 12 de 1956, quedará así:

"Artículo 6º Para ser nombrado Director o Subdirector de Personal se requiere poseer título

universitario en Administración Pública, o en su defecto, título universitario, créditos en administración de personal y, por lo menos, cinco (5) años de servicio satisfactorio en el Ramo de Educación. Dichos funcionarios serán escogidos por el Organó Ejecutivo, mediante concurso. El examen de las credenciales y la certificación de la terna se harán por un jurado el cual estará integrado por un profesor de Administración de Personal de la Universidad de Panamá, escogido por el Decano de la Facultad de Administración Pública y Comercio, el Director del Departamento de Personal de la Presidencia de la República y el Director de Planeamiento del Ministerio de Educación".

Artículo 7º El Artículo 10 de la Ley 12 de 1956, quedará así:

"Artículo 10. El Director será el Jefe de la Dirección de Personal, cuyas actividades técnicas y administrativas dirigirá y vigilará.

Sus atribuciones serán las siguientes:

a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales y decretos relacionados con la selección y administración de personal.

b) Dirigir las labores de la Dirección a su cargo.

c) Preparar los proyectos de Reglamento de la Dirección de Personal y proponer las reformas que juzgue necesarias.

ch) Preparar, en colaboración con el respectivo Jefe de Sección, el sistema de clasificación de cargos docentes y administrativos del Ministerio de Educación, y presentarlo al Organó Ejecutivo para los fines pertinentes. La clasificación de los cargos docentes a que se refiere el

Artículo 2º de la presente Ley, se hará con la colaboración de la Junta de Personal.

d) Promover y fomentar, en cooperación con las respectivas secciones y demás funcionarios correspondientes, el desarrollo de programas de adiestramiento para los empleados docentes y administrativos del Ministerio de Educación.

e) Organizar y dirigir los concursos a becas que se establezcan para el mejoramiento del personal en servicio.

f) Estudiar, por medio de la Sección correspondiente, las solicitudes de licencia, jubilaciones, de reconocimientos de docencia y de vacaciones que hagan maestros, profesores y empleados administrativos del Ministerio de Educación; proponer la solución de dichas solicitudes al Organó Ejecutivo, cuando sean de competencia de éste, y resolver las que la Ley y los reglamentos le señalen.

g) Suministrar al Ministro de Educación, y a los Directores y Jefes de Departamentos del Ministerio, los informes y el asesoramiento que estos soliciten sobre administración de personal del Ministerio de Educación.

h) Dictar las resoluciones relacionadas con los problemas de personal que sean de su competencia, y preparar las resoluciones, decretos y resueltos de esta naturaleza que deban ser firmados por el Ministro o por el Organó Ejecutivo.

i) Considerar las solicitudes de los aspirantes

... no contemplados en el Artículo 2º de esta ley y recomendar al Órgano Ejecutivo una terna, previo estudio de las credenciales y antecedentes de los concursantes.

Artículo 8º El Artículo 13 de la Ley 12 de 1956, quedará así:

“Artículo 13. La Dirección de Personal o la Junta de Personal, según sea el caso, dará a conocer, por todos los medios publicitarios posibles, las vacantes, a medida que se presenten, especificando si se trata de posiciones internas o permanentes; también, la categoría y requisitos mínimos que deben tener los aspirantes a cada vacante”.

Artículo 9º El Artículo 16 de la Ley 12 de 1956 quedará así:

“Artículo 16. La Dirección de Personal a la Junta de Personal, según sea el caso, sólo tomará en cuenta, para cada posición vacante, las solicitudes específicas que haya recibido.”

Artículo 10. El Artículo 17 de la Ley 12 de 1956, quedará así:

“Artículo 17. Los concursos para llenar las vacantes permanentes de maestros o profesores se harán en el mes de febrero. Los concursos para llenar las otras posiciones se harán cada vez que se produzca la vacante, una semana después de haberse tenido conocimiento de la misma.

Inmediatamente después de examinados los méritos de cada candidato, por los procedimientos que las disposiciones legales establezcan sobre el particular, la Dirección de Personal o la Junta de Personal, según sea el caso, presentará al Ministro de Educación una terna con los nombres de las personas idóneas que ocupen los tres (3) primeros lugares, a fin de llenar los puestos vacantes, permanentes o interinos.

La Dirección de Personal o la Junta de Personal, según sea el caso, antes de certificar la terna, notificará a cada interesado el lugar que ocupó, según los resultados del concurso. Este podrá solicitar la reconsideración en el plazo de tres (3) días, a partir de la notificación”.

Artículo 11. El Artículo 18 de la Ley 12 de 1956, quedará así:

“Artículo 18. Las vacantes permanentes que se produzcan durante el período lectivo, en el personal docente, se llenarán temporalmente hasta la terminación del año escolar, cuando se abrirán a concurso para llenarlas en forma permanente.

Sólo se harán traslados de profesores y maestros durante las vacaciones de fin de curso, salvo por necesidades de servicio, siempre y cuando que éstos se hagan para escuelas de igual categoría y dentro de la misma área o con la previa aceptación del interesado.

Las vacantes permanentes que se produzcan durante el período lectivo en los otros puestos, que no sean de maestro o profesor, se llenarán mediante traslados o nombramientos permanentes.

El funcionario docente nombrado en propiedad, que pase a desempeñar otro cargo docente interino, perderá la posición permanente, salvo que fuera llamado por el Órgano Ejecutivo para ejercer dicho puesto, por no haberse encontrado candidatos idóneos fuera del Ramo”.

Artículo 12. Agrégase a la Ley 12 de 1956, el siguiente artículo nuevo:

“Artículo 18º Los nombramientos serán de las siguientes clases:

- a) Permanentes.
- b) Probatorios.
- c) Interinos — Para reemplazar al titular que se encuentra en licencia.
- ch) Temporales:

1. Hasta finalizar el año escolar:

Cuando se llene un puesto docente permanente, después de empezado el período lectivo, fecha en que ya no es permitido hacer traslados.

Cuando verificado el concurso no hubiere candidatos que reúnan los requisitos que exige la Ley para llenar la vacante producida.

2. Por el tiempo que señale la disposición reglamentaria:

Cuando la persona seleccionada para ocupar los puestos de supervisor, inspector, director o subdirector de colegios secundarios y escuelas primarias no posea créditos en supervisión o en organización y dirección de escuelas”.

Artículo 13. El Artículo 25 de la Ley 12 de 1956, quedará así:

“Artículo 25. Cualquiera persona podrá pedir la reconsideración de los nombramientos, ascensos, descensos o traslados que se efectúen en contravención de las normas de selección o de las disposiciones legales, en un plazo de quince (15) días, contados desde la notificación o publicación del decreto o resuelto correspondiente, sin perjuicio de su derecho a interponer ulterior recurso contencioso-administrativo dentro de los plazos legales”.

Artículo 14. El Artículo 26 de la Ley 12 de 1956, quedará así:

“Artículo 26. Las personas que aspiren a entrar por primera vez al servicio docente de las escuelas primarias o secundarias deberán solicitar previamente su inscripción en el escalafón.

Esta inscripción será provisional, y después de un año de servicio satisfactorio, se hará en forma definitiva; pero esta circunstancia no da derecho a aspirar a una posición superior hasta tanto no haya cumplido el período probatorio”.

Artículo 15. El Artículo 27 de la Ley 12 de 1956, quedará así:

“Artículo 27. El personal de Educación Secundaria a que se refiere el Artículo 2º de esta Ley será debidamente inscrito en un escalafón de Educación Secundaria que llevará la Dirección de Personal, el cual será reglamentado por el Órgano Ejecutivo”.

Artículo 16. El Artículo 11 de la Ley 23 de 1958, quedará así:

"Artículo 14. El maestro o profesor que ingrese por primera vez al servicio, a partir de la vigencia de esta Ley, será nombrado por un período de prueba de dos (2) años lectivos, al final de los cuales el nombramiento tendrá carácter permanente, si en su evaluación obtiene un resultado satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que establezca el reglamento.

En el caso del profesor que haya servido anteriormente como maestro, el período probatorio será de un año.

El maestro o profesor que al final del período probatorio no haya obtenido resultado satisfactorio quedará separado automáticamente del servicio y no podrá presentarse nuevamente a concurso sino después de dos (2) años lectivos, siempre que compruebe haber hecho algún estudio o trabajo de mejoramiento profesional.

El período probatorio deberá efectuarse en colegios oficiales. Para completarlo se computarán los servicios que se presenten en interinidad, siempre que estas interinidades no sean por tiempo menor de cuatro (4) meses".

Artículo 17. El Artículo 111 de la Ley 17 de 1946, quedará así:

"Artículo 114. Las personas que designe el Órgano Ejecutivo para reemplazar a los miembros del personal docente, ausentes del servicio activo en uso de licencia, serán nombrados en interinidad.

A los miembros del personal docente y administrativo del Ramo de Educación se les concederá licencia para separarse de sus puestos permanentes a fin de ocupar otros interinos dentro del Ramo, cuando el Órgano Ejecutivo los haya designado para desempeñar dichos puestos interinos.

No se podrá tener dos (2) cargos permanentes dentro del Ministerio de Educación.

A los maestros y profesores en servicio en escuelas y colegios, a los Directores y Subdirectores de los mismos, a los Inspectores de Educación Secundaria y a los Supervisores, se les concederá licencia por dos (2) años consecutivos en los siguientes casos:

a) Para desempeñar un cargo docente o administrativo en una institución educativa fuera del país, en virtud de convenio internacional.

b) Para desempeñar cargos docentes o administrativos en la Universidad de Panamá.

c) Para desempeñar cargos docentes o administrativos en escuelas oficiales de la Zona del Canal de Panamá.

A los miembros del Personal docente se les concederá licencia hasta por el término de tres (3) años consecutivos para hacer estudios de perfeccionamiento profesional.

Una vez que el maestro o profesor haya reincorporado al servicio, sólo tendrá derecho a nueva licencia docente de haber concluido el período

Artículo 18. El Artículo 155 de la Ley 47 de 1946, quedará así:

"Artículo 155. El estado grávido avanzado se las señoras empleadas como miembro del personal docente o administrativo del Ramo de Educación, es incompatible con el cargo que desempeñen. Las maestras, profesoras, directoras y subdirectoras que se hallaren en este estado deberán solicitar licencia para separarse de sus puestos por un lapso de diez (10) semanas antes del alumbramiento y diez (10) semanas después de él. Las otras empleadas del Ramo de Educación, deberán solicitar licencia para separarse de sus puestos por un lapso de seis (6) semanas antes y ocho (8) semanas después.

El sueldo de la empleada durante este período será pagado por la Caja de Seguro Social hasta la concurrencia de las prestaciones que ella disfrutara y el resto por el Ministerio de Educación hasta alcanzar el sueldo completo correspondiente a ese período".

Artículo 19. El Artículo 156 de la Ley 47 de 1946, quedará así:

"Artículo 156. No podrán ejercer en el Ramo de Educación, como maestras, profesoras, directoras o subdirectoras quienes tengan hijos menores de diez (10) semanas. Tampoco las otras empleadas que tengan hijos menores de ocho (8) semanas".

Artículo 20. El Artículo 157 de la Ley 47 de 1946, quedará así:

"Artículo 157. La separación del servicio por grávidez que no sea por un período mayor del señalado en el Artículo 155 se considerará como separación temporal fortuita, y el derecho a que se cuente el tiempo en que la interesada esté ausente para aumento de sueldo y, además, a volver al mismo puesto una vez vencido el término de la licencia; pero no se considera ni para los efectos de jubilación ni vacaciones".

Artículo 21. El Artículo 180 de la Ley 47 de 1946, quedará así:

"Artículo 180. Los profesores especiales tienen la obligación de asistir al plantel a dictar las horas de clases por las cuales son retribuidos y sólo podrán ser nombrados cuando por el carácter de la asignatura que enseñan no hubiere profesores regulares que puedan hacerse cargo de esta enseñanza.

A los Profesores Especiales se les reconoce docencia y aumento de sueldo, cuando presten no menos de quince (15) horas de clases a la semana.

La nueva escala de sueldos por hora para los Profesores Especiales, tomando como base la escala de sueldos que rige a los profesores regulares, es la siguiente:

Profesor con título universitario de	
profesor	B/10.00
Profesor con título universitario	9.00
Profesor sin título universitario	7.00

siete balboas (L.7.00) por cada dos (2) años de servicios."

Artículo 22. Derógase el Decreto Ley 30 de 27 de septiembre de 1958.

Artículo 23. Esta Ley comenzará a regir desde su promulgación.

Dada en la ciudad de Panamá, a los veintiocho días del mes de noviembre de mil novecientos sesenta y tres.

El Presidente,

RICARDO A. ARANGO P.

El Secretario General,

Alberto Arango N.

República de Panamá.—Órgano Ejecutivo Nacional.—Presidencia de la República.—Panamá, 29 de noviembre de 1963.

Comuníquese y publíquese.

ROBERTO F. CHIARI.

El Ministro de Educación,

MANUEL SOLIS PALMA.

ORGANO EJECUTIVO NACIONAL

Ministerio de Hacienda y Tesoro

CONCEDESE UNA EXONERACION

RESOLUCION NUMERO 181

República de Panamá.—Órgano Ejecutivo Nacional.—Ministerio de Hacienda y Tesoro.—Dirección de Servicios Administrativos.—Resolución número 181.—Panamá, 21 de octubre de 1963.

El señor Basilio N. Cragwell, en su carácter de representante de la entidad religiosa conocida como la Iglesia de Dios de Fé Pentecostal, en español, o The Pentecostal Faith Church of God, en inglés, en memorial de 24 de septiembre de 1963, solicita se exonere del pago del Impuesto sobre la Renta a la mencionada entidad religiosa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 708 del Código Fiscal, entre otros no causarán el impuesto, las rentas de las iglesias de cualquier culto o seminario conciliares y sociedades religiosas, cuando estas rentas se obtengan por razón directa del culto o de la beneficencia.

De acuerdo con la Escritura Pública N° 2401, de 12 de julio de 1956, autorizada por el Notario Tercero del Circuito de Panamá, por la cual se protocolizan los documentos que contienen la personería jurídica de la "Iglesia de Dios de Fé Pentecostal" en español, o "The Pentecostal Faith of God" en inglés, dicha entidad no está facultada para el ejercicio de actividades comerciales lucrativas ni de otras análogas, según consta en la Resolución N° 8 de 21 de enero de 1956, expedida por el Órgano Ejecutivo,

por conducto del Ministerio de Gobierno y Justicia, y, además, se encuentra debidamente inscrita al folio 269, tomo 292, de la Sección Personas Comunes del Registro Público, asisto N° 10506.

De conformidad con la constitución y estatutos de esa secta religiosa, consignados en la referida escritura N° 2401, tiene por fin marcar un lugar donde sus miembros puedan hacer al Todopoderoso, de conformidad con sus usos particulares.

En vista pues, de que se trata de una entidad religiosa, con base en lo dispuesto en el apartado del artículo 708 del Código Fiscal, proceda resolver en forma favorable la petición formulada.

Por lo tanto,

RESUELVE:

Exonerar a la entidad religiosa Iglesia de Dios de Fé Pentecostal, en español, o The Pentecostal Faith Church of God, en inglés, del pago del Impuesto sobre la Renta, respecto a las que obtenga por razón directa del culto.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ROBERTO F. CHIARI.

El Ministro de Hacienda y Tesoro,

CARLOS SUCRE C.

DECLARASE SIN EFECTO UNA RESOLUCION Y OTORGASE UNA ESCRITURA

RESOLUCION NUMERO 193

República de Panamá.—Órgano Ejecutivo Nacional.—Ministerio de Hacienda y Tesoro.—Administración General de Tierras.—Dirección de Tierras Baldías Parceladas, no Baldías y Boques.—Resolución número 193.—Panamá, de noviembre de 1963.

Mediante Resolución N° 272 del 13 de agosto de 1913, la Nación adjudicó a título gratuito e usufructo a la señora Juana Peñaranda, panameña, mayor de edad, vecina de Nueva Gorgona el lote de terreno N° 634 de la parcelación denominada "Nueva Gorgona", ubicado en el Corregimiento del mismo nombre, Distrito de Chame, Provincia de Panamá.

La referida Resolución dió origen a la Escritura Pública N° 413 del 15 de noviembre de 1913, extendida en la Notaría Segunda del Circuito de Panamá.

Este lote de terreno está inscrito en el Registro Público de la Propiedad constituyendo la Finca N° 3195 Folio 218, Tomo 63, Sección de Panamá.

El Corregidor de Nueva Gorgona en Certificado de fecha 15 de marzo de 1963, Certifica: "Que durante su permanencia en ésta de más de 20 años nunca le ha conocido dueño al lote que se distingue en el Plano Oficial de esta población con el N° 634 ubicado en la Calle 2ª Sur