

**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA DE PANAMÁ**

**RESOLUCIÓN No. JD- 002-2008**

**(de 20 de mayo de 2008)**

**(Por la cual se aprueba el Reglamento Interno del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, IDIAP)**

**LA JUNTA DIRECTIVA DEL**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA DE PANAMÁ (IDIAP),**

**en uso de las facultades legales,**

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con el literal ch del Artículo 16 de la Ley 51 de 28 de agosto de 1975, por la cual se crea el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, es función del Director General preparar el Reglamento Interno que contenga toda la organización técnico - administrativa del Instituto y someterlo a la aprobación de la Junta Directiva;

Que de acuerdo con el Artículo 11, literal c corresponde a la Junta Directiva aprobar y reformar el Reglamento Interno del Instituto;

Que el Instituto cuenta actualmente con un Reglamento Interno que data del 23 de Abril de 1980, y el mismo requiere sustanciales cambios para adecuarlo al régimen legal vigente en nuestro país, producto de la acción legislativa y los profundos y modernos cambios que emergen de la política Estatal;

*Que con fundamento en la Ley No.9 de 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa en Panamá, y el Decreto Ejecutivo No.222 de 12 de septiembre de 1997, reglamentario de dicha Ley, se establecen nuevos parámetros referentes a la relación de empleo en el ámbito público que contiene una normativa, tanto de carácter general como especial, amparando a todos los servidores públicos en sus diferentes carreras públicas y leyes especiales;*

*Que la Dirección General de Carrera Administrativa elaboró en enero de 1999 un Modelo de Reglamento Interno para las Instituciones del Sector Público, mismo que fue aprobado mediante Resolución No.2 de 7 de enero de 1999 de la Junta Técnica de Carrera Administrativa, previa revisión de la Procuraduría de la Administración y la Asesoría Legal de la Presidencia de la República, cuerpo normativo cuya finalidad es la de integrar y uniformar los criterios de aplicación de las disposiciones legales y administrativas, con el fin de procurar el comportamiento equilibrado de los servidores públicos, así como la de obtener una administración pública eficiente;*

*Que el referido Modelo de Reglamento Interno contiene tres (3) diferentes tipos de disposiciones reglamentarias, a saber, las disposiciones del Sistema de Carrera Administrativa, que serán aplicables a todos los servidores públicos; las disposiciones Administrativas, que serán desarrolladas e incorporadas al Reglamento Interno por cada Institución, dependiendo de las condiciones y características propias; y las disposiciones del Régimen de Carrera Administrativa, aplicables a los servidores públicos de Carrera Administrativa;*

*Que el Reglamento Interno del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá fue objeto de una exhaustiva revisión por parte de la Comisión Multidisciplinaria de la Dirección General de Carrera Administrativa, y el mismo se ajusta a los parámetros establecidos, los cuales incluyen los componentes institucionales de operación y ejecución de sus actividades propias, así como los aspectos del régimen de Carrera Administrativa;*

*Que mediante Nota DIGECA No.101-01-60/2007 de 31 de enero de 2007, la Dirección General de Carrera Administrativa recomienda al Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá (IDIAP) realizar los trámites formales pertinentes para la aprobación del Reglamento Interno de Personal.*

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: APROBAR el Reglamento Interno del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá (IDIAP), el cual es del tenor siguiente:**

**REGLAMENTO INTERNO**

**Glosario**

## Para los efectos del presente Reglamento Interno se entenderá

- **Accidente de Trabajo:** Es toda lesión corporal o perturbación funcional que el servidor sufra en la ejecución o como consecuencia del trabajo que realiza. La perturbación debe haber sido producida por la acción repentina de una causa exterior o por el esfuerzo realizado.
- **Acciones de personal:** Toda acción administrativa que afecta la situación, condición o status de un funcionario, entendiéndose por estos aquellos referentes a nombramientos, evaluación del desempeño, vacaciones, licencias, etc., y que se originan por instrucción o aprobación de autoridad competente en base a políticas y procedimientos aceptados.
- **Acoso sexual:** *Hostigamiento con motivaciones o contenidos sexuales, en forma física, verbal, gestual o por escrito, de un funcionario a otro, del mismo u otro sexo que ni expresa ni tácitamente lo hayan solicitado y que afecta el ambiente laboral.*
- **Ajuste de sueldo:** Acción de recursos humanos que implica incremento de salario.
- **Ascenso:** Acción de recursos humanos mediante la cual un servidor público es promovido a ocupar un cargo de mayor jerarquía y responsabilidad.
- **Autoridad Nominadora:** *Aquella que tiene entre sus facultades la de formalizar los nombramientos de servidores públicos, de acuerdo con la Ley 9 de 20 de junio de 1994.*
- **Autoridad:** El poder legítimo que tiene determinado funcionario o el comité o junta directiva para tomar decisiones y hacerlas cumplir en un campo determinado.
- **Cargo:** Puesto identificado en una unidad administrativa para ejecutar las tareas y responsabilidades asignadas a ella.
- **Clase de puesto o clase ocupacional:** Identifica a un grupo de puestos suficientemente similares, en cuanto a sus tareas, requisitos y responsabilidades.
- **Competencia:** *Es la continua demostración de poseer la aptitud requerida para ejercer eficiente y eficazmente un puesto público, de acuerdo a las características de éste, contenidas en el manual descriptivo de cargos.*
- **Comunicación:** Proceso de intercambio oral o escrito para transmitir y conocer criterios, informaciones, sugerencias o inquietudes entre funcionarios en la ejecución de sus labores.
- **Contrato:** Es el acto legal mediante el cual se adquiere los servicios de una persona, por tiempo y honorarios determinados para el desempeño de un puesto.
- **Delegación de Funciones:** Es el acto mediante el cual se autoriza a un funcionario para que actúe o represente a su superior jerárquico en la ejecución de una función específica.
- **Destitución:** *Es la desvinculación definitiva y permanente de un servidor público de carrera administrativa, por las causales establecidas en el régimen disciplinario, o por incapacidad o incompetencia en el desempeño del cargo de acuerdo con la Ley 9 de 20 de junio de 1994.*
- **Enfermedad Ocupacional:** Es todo estado patológico que se manifiesta de manera súbita o por evolución lenta, como consecuencia del proceso de trabajo o debido a las condiciones específicas en que éste se ejecuta.
- **Estructura de Cargos:** Ordenamiento de las clases de puestos que corresponden a una unidad administrativa y son necesarios para la ejecución de las funciones asignadas a la unidad.
- **Estructura Organizativa:** Se refiere a los distintos niveles funcionales comprendidos dentro de la organización.
- **Evaluación:** Acción y efecto de estimar o calificar el rendimiento o el desempeño y las cualidades, de las personas que están al servicio de la institución.
- **Funcionario:** Servidor público que ocupa un puesto de trabajo dentro de la estructura gubernamental.
- **Incentivo:** Todo aquello que mueve o estimula al servidor público a mejorar el rendimiento y la calidad en su función.
- **Lealtad:** **Es el cumplimiento exacto de la Constitución, la Ley y los Reglamentos, por parte del servidor público, en el ejercicio de las funciones de su cargo.**
- **Legislación:** Cuerpo de leyes o disposiciones referentes a una materia.
- **Licencia por Enfermedad:** Es el derecho que tiene el servidor público cuando se encuentre en estado de enfermedad o incapacidad temporal por accidente de trabajo, o enfermedad profesional, debidamente comprobada mediante certificado médico; de acuerdo al Artículo N° 798 del Código Administrativo y con las disposiciones legales de la Caja de Seguro Social.
- **Licencia por Gravidéz:** Es el derecho al descanso forzoso que se le concede a la servidora pública en estado de gravidéz; de acuerdo con el Artículo N° 68 de la Constitución Política y con las disposiciones legales de la Caja de Seguro Social.
- **Máxima Autoridad:** *El ente administrativo de la institución con la autoridad legal de aprobar disposiciones de funcionamiento y organización estructural. En el caso de las entidades descentralizadas, son designadas por diferentes nombres.*
- **Misión:** *Asunto encomendado a una institución o a grupo de servidores públicos, en cumplimiento de mandato jurídico.*
- **Moralidad:** Es la conducta, por parte del servidor público, ceñida a la ética de su profesión u oficio.
- **Movilidad Laboral:** Acciones de recursos humanos mediante las cuales se cambia un servidor público de una actividad programática a otra o, de una unidad administrativa a otra. Se entiende por acciones de movilidad laboral los traslados y desplazamientos.
- **Nivel jerárquico:** Grado de autoridad con el que se delimita la responsabilidad de cada servidor público ante el

superior inmediato y su autoridad, en relación son los subalternos.

- **Nombramiento:** *Acción de Recursos Humanos mediante la cual la autoridad nominadora formaliza la incorporación de un individuo al servicio público.*
- **Organización:** Conjunto de unidades administrativas o dependencias que conforman la institución.
- **Posición:** Puesto codificado en la estructura de cargos.
- **Puesto público eventual:** Posición en la estructura de personal eventual de la institución, creada para cumplir funciones por un período determinado.
- **Puesto público permanente:** Posición en la estructura de personal de la institución, existente para cubrir una necesidad constante de servicio público.
- **Puesto Público:** Son las diferentes posiciones en la estructura de personal de la institución. Los puestos públicos son de dos clases: permanentes y eventuales.
- **Puesto:** Conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que requiere el empleo de una persona.
- **Reglamento:** Colección ordenada y sistemática de reglas o preceptos dictados por autoridad competente para normar disposiciones legales.
- **Remuneración:** *el pago, compensación o recompensa por trabajo.*
- **Responsabilidad:** Obligación en que está todo servidor público, que debe responder por el conjunto de deberes que derivan del ejercicio de su cargo público.
- **Sanción:** Medida disciplinaria que aplica la autoridad competente por infracción de leyes o normas de carácter administrativo.
- **Superior Jerárquico:** Es el funcionario que tiene bajo su responsabilidad la dirección y supervisión de un grupo de servidores públicos que realizan tareas específicas.
- **Traslado:** *Es la reubicación de un servidor público permanente con status de carrera a otro puesto del mismo nivel, jerarquía y condiciones económicas, en la misma institución o en otra incorporada a la carrera administrativa.*
- **Unidad Administrativa:** Término genérico que se utiliza para identificar cada una de las partes o segmentos que conforman la institución.
- **Unidades administrativas de mando superior:** Se refiere a las unidades del nivel jerárquico 2° y 3° de la administración pública; esto es, de dirección nacional y de dirección regional.
- **Unidades administrativas de mandos medios:** se refiere a las unidades del nivel jerárquico 4° de la administración pública; esto es, de departamento.
- **Viáticos:** Provisión en dinero, de lo necesario para el sustento del servidor público que debe trasladarse fuera del lugar habitual de trabajo, sea en territorio nacional o al exterior del país.
- **Visión:** *Percepción de la representación de la entidad y que desea proyectar en los usuarios de sus servicios públicos.*

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO I

##### MISIÓN Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN

###### ARTÍCULO 1: DE LA MISIÓN

El nombre legal es el **Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, IDIAP**, el cual fue creado mediante la Ley 51 del 28 de agosto de 1975.

Su misión es fortalecer la base agrotecnológica nacional para contribuir a la seguridad alimentaria, la competitividad y a la sostenibilidad del agronegocio, en beneficio de la sociedad panameña.

###### ARTÍCULO 2: DE LA VISIÓN

La visión de la institución es ser un IDIAP comprometido con los pequeños y medianos productores y con el agronegocio, en sintonía con sus necesidades y demandas, reconocida como la principal Institución de Investigación Agropecuaria del país.

###### ARTÍCULO 3: DE LOS OBJETIVOS

Los objetivos institucionales son:

- a) *Diseñar, promover, estimular, coordinar y ejecutar actividades de investigación para producir conocimientos y tecnologías para el desarrollo agropecuario.*
- b) Aumentar la producción y productividad por rubros o productos agrícolas y ganaderos prioritarios para mejorar el abastecimiento interno y las posibilidades de exportación.

- c) Aumentar el nivel de ingresos de los productores agropecuarios con especial atención a los pequeños productores y campesinos marginados, ayudando a su incorporación a la actividad económica y social del agro.
- d) Contribuir a la ampliación de la frontera agrícola y desarrollo de regiones geográficas prioritarias.
- e) *Conservar y usar racionalmente los recursos agropecuarios.*

## **CAPÍTULO II**

### **OBJETIVOS Y CAMPO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO**

#### **ARTÍCULO 4: DEL OBJETIVO DEL REGLAMENTO INTERNO**

El presente Reglamento Interno tiene por objeto facilitar una administración coherente, eficiente y eficaz del recurso humano técnico y administrativo, a través de un conjunto de valores, principios, prácticas y normas aplicables a todos los servidores del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá con motivo de la relación laboral.

#### **ARTÍCULO 5: DEL CAMPO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO.**

Todo aquél que acepte desempeñar un cargo en el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá por nombramiento quedará sujeto al cumplimiento de las disposiciones y procedimientos establecidos en este Reglamento Interno con su cuerpo de normas de orden Técnico y administrativo debidamente aprobadas.

#### **ARTÍCULO 6: RESPONSABLES DE SU APLICACIÓN.**

Corresponderá a la Dirección General, Directores Nacionales, Directores Regionales y todos los demás cargos de jerarquía cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento. La Oficina Institucional de Recursos Humanos, adscrita de manera directa a la Dirección General, será la responsable de la ejecución de las acciones de personal que se deriven de este reglamento.

#### **ARTICULO 7: COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA APLICACIÓN DE**

#### **ESTE REGLAMENTO**

La Oficina Institucional de Recursos Humanos será el Despacho responsable de organizar y llevar a cabo la inducción al empleado nuevo, y entre otros documentos, hará entrega de un ejemplar de este Reglamento Interno a todo el personal de nuevo ingreso al Instituto y de las modificaciones que se realicen con posterioridad; también tendrá la responsabilidad de comunicar y hacer cumplir, a través de las líneas jerárquicas correspondientes, las acciones de personal que la autoridad nominadora considere necesaria para el mejor cumplimiento, desarrollo y complemento de este Reglamento.

## **CAPÍTULO III**

### **LA ORGANIZACIÓN**

#### **ARTÍCULO 8: DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

Para el logro de sus fines y objetivos, el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá contará con una estructura organizativa y funcional debidamente aprobada la cual está establecida de la siguiente manera:

**Nivel Político - Directivo:** La Junta Directiva, Consejo Consultivo, Consejo Técnico, la Dirección y Sub Dirección General;

**Nivel Coordinador:** Secretaria General;

**Nivel Asesor:** Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Planificación y Socioeconomía, Oficina Institucional de Recursos Humanos, Oficina de Relaciones Públicas;

**Nivel Fiscalizador:** Oficina de Control Fiscal de la Contraloría General de la República, Unidad de Auditoría Interna;

**Nivel de Apoyo:**, Dirección de Administración y Finanzas, Unidad de Informática, Departamento de Cooperación Técnica y Proyección Externa, Unidad de Variedades Vegetales, Unidad de Certificación de Eficacia Biológica, Juzgado Ejecutor;

**Nivel Operativo:** Dirección de Productos y Servicios, Dirección de Investigación Agrícola, Dirección de Investigación Pecuaria;

**Nivel Ejecutor:** Centro de Investigación Agropecuaria Occidental, Centro de Investigación Agropecuaria Trópico Húmedo, Centro de Investigación Agropecuaria Central, Centro de Investigación Agropecuaria Azuero, Centro de Investigación Agropecuario Recursos Genéticos, Centro de Investigación Agropecuaria Oriental.

**ARTÍCULO 9: DE LAS MODIFICACIONES A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.**

El Director General en conjunto con la Junta Directiva determinará la estructura organizativa y funcional, con las unidades administrativas que sean necesarias para lograr los objetivos y fines institucionales.

Los cambios y modificaciones que se introduzcan a la estructura organizativa se formalizarán por Resolución que emita el Director General del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá.

**ARTÍCULO 10: DE LA AUTORIDAD NOMINADORA**

El Director General en su condición de autoridad nominadora es el responsable de la conducción técnica y administrativa de la Institución y delegará en las unidades administrativas de mando superior las funciones de dirección que correspondan a los objetivos institucionales de conformidad con la Ley.

**ARTÍCULO 11: DE LOS DIRECTORES**

Al frente de cada unidad administrativa de mando superior estará un Director, el cual desempeñará las funciones de planificación, organización, dirección, coordinación, control y supervisión, propias del cargo; y como tal, será responsable directo ante el Director General del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá.

**ARTÍCULO 12: DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN**

El canal regular de comunicación entre la autoridad nominadora y las diferentes unidades administrativas de mando superior será a través de sus respectivos Directores. La comunicación entre estos últimos y los subalternos será a través de las de unidades administrativas de mandos medios (Jefes de Departamento, Coordinadores de Proyectos).

**ARTÍCULO 13: DE LAS JEFATURAS**

Los servidores públicos que ejerzan supervisión de personal, además de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias de su cargo, tienen la obligación de mantener un alto nivel de eficiencia, moralidad, honestidad y disciplina ante los colaboradores bajo su mando. También serán responsables de asignarles por escrito las funciones inherentes a sus cargos y velar por el uso racional de los recursos disponibles.

**ARTÍCULO 14: DE LAS RELACIONES ENTRE JEFE Y COLABORADOR BAJO SU MANDO**

Todo superior jerárquico deberá tratar a los colaboradores bajo su mando con respeto y cortesía, y lo propio harán los colaboradores para con sus superiores. En consecuencia, el jefe de una unidad administrativa no podrá dar órdenes ni sancionar a un funcionario de otra unidad administrativa, sino a través y de acuerdo con el Jefe inmediato de éste.

**CAPÍTULO IV****RESPONSABILIDADES Y TRABAJOS****ARTÍCULO 15: DE LOS PLANES DE TRABAJO**

Los planes de trabajo institucionales emanarán de la política de investigación agropecuaria que defina la Junta Directiva y la Dirección General con el apoyo de las Direcciones Nacionales del IDIAP, debiendo tomar como referencia, los objetivos y las políticas de desarrollo nacional y agropecuario que defina el Estado en materia de innovación tecnológica y las demandas que planteen los usuarios de la investigación agropecuaria, los agroempresarios y consumidores. El IDIAP desarrollará planes estratégicos de investigación a largo plazo (10 a 20 años), planes de mediano plazo (período de gestión gubernamental) y planes operativos anuales (POA).

Será responsabilidad de los Directores la implementación de las políticas de investigación, el diseño de los programas y proyectos de investigación y de velar por la calidad técnico - científica y la productividad de la investigación.

Los Directores de Centros de Investigación tendrán la responsabilidad de la ejecución de los Planes Operativos Anuales (POA) como también del manejo de los recursos financieros, personal, insumos e infraestructura y de su aplicación para la ejecución de las actividades de investigación en sus jurisdicciones.

Los Jefes de departamento, de proyectos y programas y las Direcciones Nacionales deberán preparar en el mes de junio el plan de trabajo de su departamento o Dirección correspondiente al año siguiente, atendiendo las asignaciones presupuestarias.

**ARTÍCULO 16: DEL INFORME DE GESTIÓN**

Los jefes de departamento deberán entregar a la Dirección respectiva, un informe mensual y anual de la labor realizada en su Unidad Administrativa indicando dificultades y sugerencias de relevancia.

**ARTÍCULO 17: DE LA FORMALIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS**

Todos los servidores públicos que ejerzan supervisión sobre otros funcionarios están en la obligación de formalizar cualquier acto administrativo que afecte la situación, condición o status del servidor público en el ejercicio de sus funciones.

**ARTÍCULO 18: DEL ESTADO DE LOS TRABAJOS**

Los servidores públicos que se separen de su puesto de trabajo en forma temporal por efectos de licencia, vacaciones y otras ausencias prolongadas, deberán informar al superior inmediato del estado de los trabajos asignados.

**ARTÍCULO 19: DEL USO DEL CARNÉ DE IDENTIFICACIÓN**

El carné de identificación es de uso obligatorio para todos los servidores públicos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá. Debe llevarse en lugar visible, en la parte superior del vestido y que facilite la identificación. En ningún caso el portador del carné está facultado para utilizarlo en funciones diferentes o ajenas a las del cargo asignado.

**CAPÍTULO V****EL MOBILIARIO, EQUIPO Y MATERIALES DE LA INSTITUCIÓN Y SU USO****SECCIÓN 1****EL EQUIPO DE OFICINA Y SU USO****ARTÍCULO 20: DEL CUIDADO DEL MOBILIARIO Y EQUIPO**

El servidor público deberá tomar las precauciones necesarias, a fin de evitar el deterioro o destrucción del mobiliario y equipo. El pago de los daños que sufra el mobiliario y equipo, correrán por cuenta del servidor público, si se comprueba plenamente su responsabilidad por culpa o negligencia.

**ARTÍCULO 21: DEL USO DE SOBRES Y PAPELERÍA OFICIAL**

Para la correspondencia oficial se deberán usar los sobres y papelería membretadas. El servidor público no podrá hacer uso de éstos para fines no oficiales.

**ARTÍCULO 22: DEL USO DEL TELÉFONO**

El uso del teléfono para llamadas personales debe ser breve y se llevará un control de las mismas. Las llamadas oficiales de larga distancia nacionales o internacionales o a celulares se limitarán a los casos cuya urgencia así lo requiera, previa autorización del Jefe Inmediato.

**PARÁGRAFO:** El servidor público que realice llamadas personales no autorizadas de larga distancia o celulares deberá cancelar el monto de las mismas.

**ARTÍCULO 23: DEL USO OFICIAL DE LOS RECURSOS INFORMÁTICOS**

Todos los equipos y recursos informáticos de la institución son para uso exclusivamente de carácter oficial. La utilización de los mismos para una tarea de carácter personal, dentro o fuera de los horarios laborales, será sancionada como falta leve, pero su reincidencia como falta grave.

**SECCIÓN 2****TRANSPORTE****ARTÍCULO 24: DEL USO DE LOS VEHÍCULOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN**

Los vehículos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá transitarán durante la jornada de trabajo vigente y en los casos necesarios con el salvo conducto requerido.

**ARTÍCULO 25: DE LOS QUE PUEDEN CONDUCIR VEHÍCULOS**

Sólo podrán conducir vehículos oficiales los servidores del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, autorizados previamente a través del carné respectivo y la licencia apropiada para conducir

Todos los servidores del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá a quienes se les autorice el manejo de un vehículo de la Institución serán responsables por el cumplimiento del reglamento de la Dirección Nacional de Transito y Transporte Terrestre y el fiel cumplimiento de los procedimientos internos para esta materia.

**ARTÍCULO 26: DE LAS PERSONAS QUE PUEDEN SER TRANSPORTADAS**

Los vehículos propiedad del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá son de uso estrictamente oficial; por lo tanto queda prohibido transportar personas y objetos ajenos a las labores propias de la Institución, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

**ARTÍCULO 27: DE LA CUSTODIA DEL VEHÍCULO**

Todo vehículo oficial deberá guardarse en el área asignada para estacionamiento del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá. Durante el ejercicio de misiones oficiales fuera del área habitual de trabajo, el vehículo deberá guardarse en la Institución oficial más cercana al lugar donde pernocta el encargado de la misión oficial o en un sitio con adecuada seguridad.

**ARTÍCULO 28: DE LAS CONDICIONES DEL VEHÍCULO**

El conductor del vehículo velará por el mantenimiento y buen funcionamiento mecánico y aseo del vehículo que el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá le ha confiado.

**ARTÍCULO 29: DE LOS DAÑOS EN HECHOS DE TRÁNSITO**

El servidor informará lo más pronto posible al superior jerárquico sobre cualquier accidente de tránsito en que se vea involucrado. El servidor público que conduzca vehículos oficiales del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, será responsable de los daños ocasionados por hechos de tránsito, siempre que le sea demostrada su culpabilidad, independientemente de las responsabilidades penales y civiles.

**ARTÍCULO 30: DEL USO DE OTROS MEDIOS DE TRANSPORTE.**

En los casos en que el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá no pueda proveer vehículo oficial al servidor público, para el cumplimiento de misiones oficiales o en los casos en que sea más conveniente, pagará al servidor el equivalente a las tarifas establecidas para el uso de transporte selectivo y/o colectivo.

**ARTÍCULO 31: DEL DERECHO A VIÁTICOS**

El servidor público que viaje en misión oficial dentro o fuera del país, tendrá derecho a viáticos de acuerdo a lo que establece la tabla aprobada para el pago de los mismos.

**CAPÍTULO VI****CONFIDENCIALIDAD, SOLICITUD DE DATOS Y DE SERVICIOS****ARTÍCULO 32: DE LA CONFIDENCIALIDAD**

Serán considerados confidenciales los informes que reposen en los archivos, los resultados de las actividades y demás documentos similares, hasta tanto su divulgación sea autorizada.

Para los efectos del presente Artículo, se considera que un dato confidencial ha sido divulgado cuando, mediante intención o descuido por parte del servidor, dicho dato llega a conocimiento de otras personas no autorizadas para conocerlo.

**ARTÍCULO 33: DE LA SOLICITUD DE DATOS**

Ningún servidor público del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá puede solicitar datos o informaciones confidenciales que no sean de su competencia, a nombre de la unidad administrativa donde labora, sin autorización previa de su superior inmediato.

Cuando se soliciten certificaciones o constancia de datos o información que reposen en los archivos de la Institución los mismos serán expedidos por el servidor público responsable de su certificación.

**ARTÍCULO 34: DE LA SOLICITUD DE SERVICIOS.**

El servidor público será responsable de brindar el servicio que según su cargo le corresponda, y deberá velar para que el mismo se brinde de manera ininterrumpida sin afectar las solicitudes y requerimientos.

**TÍTULO II****ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS****CAPÍTULO I**

## ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS

### ARTICULO 35: DEL PROCEDIMIENTO EN LAS ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS

Las acciones de Recursos Humanos se aplicarán de conformidad con los manuales de procedimientos establecidos en el régimen de Carrera Administrativa.

### ARTÍCULO 36: DEL MANUAL DE CLASES OCUPACIONALES

Los puestos de trabajo de la institución atenderán a la naturaleza de las tareas y los requerimientos mínimos para la ocupación de los cargos, cuya descripción deberá estar consignada en el Manual de Clases Ocupacionales del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá.

### ARTÍCULO 37: DEL REQUERIMIENTO DE PERSONAL

Los jefes inmediatos deberán solicitar a la Oficina Institucional de Recursos Humanos su requerimiento de personal con suficiente antelación de manera que no se vea afectada la continuidad del servicio. La autorización para ocupar una vacante será responsabilidad de la autoridad nominadora.

### ARTÍCULO 38: DEL ASCENSO

El servidor público de Carrera tendrá la oportunidad de ocupar a través de concurso otro puesto de mayor complejidad, jerarquía y remuneración.

Los ascensos se fundamentarán en las disposiciones establecidas para este fin.

### ARTÍCULO 39: DE LA TOMA DE POSESIÓN

Ningún servidor público podrá ejercer el cargo para el cual ha sido asignado o ascendido hasta tanto no se formalice su nombramiento o ascenso, atendiendo los procedimientos respectivos. Para los efectos fiscales, la remuneración se hará efectiva, a partir de la fecha de toma de posesión y en ningún caso tendrá efecto retroactivo.

El servidor público del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá una vez haya tomado posesión del cargo será objeto del proceso de inducción y corresponde al superior inmediato del servidor suministrarle por escrito las funciones básicas e instrucciones específicas del cargo a desempeñar.

### ARTÍCULO 40: DEL PERÍODO DE PRUEBA

El servidor público que tome posesión en el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, ya sea por ingreso o ascenso en un puesto de carrera, queda sujeto a un período de prueba sobre la base de la complejidad del puesto y los requisitos exigidos. Su desempeño será evaluado y será notificado de los resultados por su superior inmediato, según las normas y el procedimiento establecido.

### ARTÍCULO 41: DE LA ESTABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO

El servidor público de Carrera Administrativa una vez concluido y aprobado el período de prueba adquirirá la estabilidad en su puesto de trabajo. Su estabilidad en el cargo estará condicionada a la competencia, lealtad y moralidad en el servicio.

### ARTÍCULO 42: DEL NEPOTISMO

No podrán trabajar en la misma unidad administrativa servidores públicos dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

En caso de nepotismo sobreviviente se reubicará a uno de los dos servidores para evitar que preste funciones en la misma unidad administrativa o en unidades con funciones de dependencia relacionada una a la otra.

### ARTÍCULO 43: DE LA MOVILIDAD LABORAL

Los servidores públicos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá estarán sujetos a las disposiciones establecidas de movilidad laboral, de conformidad a necesidades comprobadas.

### ARTÍCULO 44: DEL TRASLADO

El servidor público de Carrera Administrativa podrá ser trasladado del cargo actual hacia otro puesto del mismo nivel, de igual complejidad, jerarquía y remuneración, conforme a las disposiciones establecidas y no podrá ser por razones disciplinarias.

## **ARTICULO 45: REMUNERACIONES**

*La remuneración del servidor público del Instituto de investigación Agropecuaria de Panamá estará fundamentada en la ley de Carrera Administrativa y las leyes especiales que regulen la remuneración de tales funcionarios. Mientras se implementa la Carrera Administrativa, el Instituto procurará mejoras salariales a sus colaboradores, en función al alza del costo de la vida y el incremento al salario mínimo, siempre que existan las partidas presupuestarias correspondientes.*

## **ARTÍCULO 46: DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

La Evaluación del Desempeño será aplicada por lo menos una vez al año de acuerdo a las disposiciones establecidas.

## **ARTICULO 47: EVALUACIÓN DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.**

*El personal de investigación será evaluado sobre la base de actividades de gestión de la investigación o de actividades derivadas de la difusión y adopción de tecnología.*

*Son actividades de gestión de la investigación las siguientes:*

- 1. **Actividades de desarrollo y validación de tecnología.** Son aquellas dirigidas a mejorar la gestión de los procesos productivos mediante la entrega e implementación de tecnologías, verificadas en cuanto a la confiabilidad de sus resultados y adecuadas a las particularidades del usuario o del agroempresario.*
- 2. **Actividades de servicio técnico.** Aquellas dirigidas a la prestación de labores técnicas definidas, resultantes en la satisfacción de alguna demanda concreta de un bien material, estructuración de algún proceso o desarrollo de alguna aplicación tecnológica en particular.*
- 3. **Actividades de difusión y transferencia.** Aquellas dirigidas a la transmisión y popularización del conocimiento científico-tecnológico y su aplicación al proceso productivo. Se realizan por la vía de actividades de divulgación escrita, audiovisual, actividades didáctico demostrativas, seminarios, conferencias y cursos de entrenamiento.*
- 4. **Actividades de gestión científico-técnica:** son aquellas dirigidas al desarrollo de mecanismos de planeamiento, formulación, seguimiento, ejecución y evaluación de esquemas administrativos, referentes a actividades de investigación o a los resultados de estas últimas.*

## **ARTÍCULO 48: DE LA CAPACITACIÓN**

El Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá brindará oportunidades de formación y desarrollo a los servidores públicos a través de la capacitación interna o externa, nacional e internacional, conforme a las necesidades detectadas y según criterio de selección y procedimientos establecidos.

## **ARTÍCULO 49: DE LOS INCENTIVOS**

El servidor público tiene derecho a los programas de incentivos, bienestar laboral y a recibir los beneficios de aquellos programas que desarrolle el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá.

## **ARTICULO 50: CLIMA LABORAL**

*La Oficina Institucional de Recursos Humanos contará con una Sección o Departamento de Bienestar Laboral, que brindará apoyo a los funcionarios en el desarrollo de campañas educativas y de comunicación tendientes a crear un clima laboral favorable. Esto puede ser posible mediante la organización de eventos como: convivios familiares, programas educativos enfocados en la economía familiar, el consumo de drogas, tabaquismo, alcoholismo, violencia intrafamiliar, acoso sexual, entre otros.*

## **CAPÍTULO II**

### **ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

#### **SECCIÓN 1**

#### **EL HORARIO**

## **ARTÍCULO 51: DEL HORARIO DE TRABAJO**

Los servidores públicos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá deberán trabajar no menos de cuarenta (40) horas semanales, sobre la base de cinco (5) días laborables en jornadas de ocho (8) horas, establecidas por la Ley. Aquellos que se desempeñen en jornadas nocturnas laborarán treinta y cinco (35) horas semanales a razón de siete (7) horas diarias.

Los Directores, previa coordinación con la Oficina Institucional de Recursos Humanos podrán fijar y adoptar horarios especiales para su unidad administrativa por determinado tipo de trabajo, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, siempre que se cumpla con el tiempo mínimo establecido por la Ley.

El servidor público de otra dependencia del Estado que preste servicio en esta Institución se registrará por el horario de trabajo que se le establezca.

#### **ARTÍCULO 52: DEL HORARIO DE ALMUERZO**

El personal del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá dispondrá de 60 minutos para almorzar divididos en dos turnos cada uno, así:

De 12:00 m.d. a 1:00 p.m.

De 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

Los Directores y los superiores inmediatos tendrán la responsabilidad de velar porque los servidores públicos cumplan con el horario establecido para el almuerzo en forma escalonada y de manera que no se interrumpa y se garantice el servicio al cliente durante el mismo.

#### **ARTÍCULO 53: DEL REGISTRO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

El servidor público estará obligado a registrar su asistencia. Para ello personalmente registrará en su respectiva tarjeta o a través del mecanismo de control de asistencia que se establezca, la hora de inicio y de finalización de labores de cada día.

Se exceptúa del registro de asistencia y puntualidad a los Directores y Niveles Ejecutivos que la autoridad nominadora autorice. No obstante, esta última deberá comunicar sus ausencias al Jefe Inmediato de la manera más expedita quien a su vez deberá comunicárselas a la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

Excepto para los casos de permisos especiales, deberá registrarse la salida en el formulario de permiso respectivo y ser aprobado por su Jefe Inmediato.

#### **Parágrafo:**

En caso de pérdida del carné, deberá reportarse a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, para proceder a la confección del mismo, y tendrá que pagar el equivalente al valor del mismo.

#### **ARTÍCULO 54: DE LA OMISIÓN DE REGISTRAR LA ENTRADA SALIDA DE SU ÁREA LABORAL**

El servidor público que omita registrar la entrada o la salida tendrá que justificar esta omisión, de no hacerlo incurrirá en falta administrativa. De ser justificada, el jefe inmediato registrará la hora omitida y refrendará la acción, a través de comunicación directa.

#### **ARTÍCULO 55: DEL ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO ANTERIOR A LA HORA ESTABLECIDA DE FINALIZACIÓN DE LABORES**

El servidor público que abandone su puesto de trabajo con anterioridad a la hora establecida de finalización de labores, sin la autorización del jefe Inmediato, incurrirá en falta administrativa.

#### **ARTÍCULO 56: MISIONES OFICIALES**

Las salidas de los funcionarios durante las horas laborables para atender asuntos oficiales deberán ser autorizados previamente por su superior jerárquico. Los funcionarios deberán registrar su hora de salida y regreso en un registro especial.

### **SECCIÓN 2**

#### **LAS TARDANZAS**

#### **ARTÍCULO 57: DE LAS TARDANZAS**

Se considerará tardanza la llegada del servidor público al puesto de trabajo después de la hora de entrada establecida en la jornada laboral. El jefe inmediato velará por la concurrencia puntual del servidor público al puesto de trabajo.

#### **ARTÍCULO 58: DE LAS TARDANZAS JUSTIFICADAS**

Los servidores públicos deberán justificar sus tardanzas ante su jefe inmediato.

Se considerarán tardanzas justificadas aquellas generadas por sucesos que puedan afectar en forma general a los servidores públicos, como huelgas de transporte, fuertes lluvias, manifestaciones públicas, o algún suceso imprevisto o extraordinario. También las que se originen del cumplimiento de citas para recibir atención médica a nivel personal. En caso de tardanzas justificadas por citas médicas se presentará la constancia correspondiente.

### SECCIÓN 3

#### LAS AUSENCIAS

##### ARTÍCULO 59: DE LAS AUSENCIAS

La ausencia es la no-concurrencia y permanencia del servidor público a su puesto de trabajo. La ausencia puede ser justificada e injustificada.

##### ARTÍCULO 60: DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS

El servidor público podrá ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo, por un período determinado, con la autorización correspondiente, por razón de permisos, licencias, tiempo compensatorio reconocido, separación del cargo o vacaciones.

##### ARTÍCULO 61: DE LAS AUSENCIAS INJUSTIFICADAS

El servidor público que se ausente de manera temporal o por tiempo definido de su puesto de trabajo sin la debida justificación incurrirá en falta administrativa.

Si la ausencia injustificada se extiende a cinco o más días hábiles consecutivos, sin la debida comunicación al Jefe Inmediato, se podrá ordenar la separación definitiva del puesto, por incurrir en abandono del puesto.

### SECCIÓN 4

#### AUSENCIAS JUSTIFICADAS POR PERMISOS

##### ARTÍCULO 62: DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS POR PERMISOS

El servidor público podrá ausentarse por permiso hasta 18 días al año (144 horas laborables) y la utilización de este tiempo será coordinada con su superior inmediato.

Las ausencias justificadas por permisos podrán ser:

- a. Enfermedad del servidor público hasta quince (15) días laborables.
- b. Duelo por muerte del padre, madre, hermanos, hijos y cónyuge, hasta por cinco (5) días laborables.
- c. Duelo por muerte de abuelos, nietos, suegros, yernos y nueras, hasta por tres (3) días laborables.
- d. Duelo por muerte de tíos, sobrinos, primos y cuñados hasta por un (1) día laborable.

**Nota:** En los casos de permiso por duelo en que el servidor público tenga necesidad de trasladarse a lugar lejano de su centro laboral, se podrá extender el permiso hasta por tres (3) días adicionales.

- e. Matrimonio por una sola vez, hasta por cinco (5) días laborables.
- f. Nacimiento de un hijo del servidor público, hasta por cinco (5) días laborables.
- g. Para asuntos personales tales como: enfermedades de parientes cercanos, eventos académicos puntuales, asuntos personales, entre otros, hasta por tres (3) días laborables.

El servidor público podrá ausentarse del puesto de trabajo durante las horas laborables y registrar la hora de salida y de regreso en el formulario destinado para estos casos, refrendado por el jefe inmediato.

**PARÁGRAFO:** La servidora pública al término del periodo post-natal, tendrá derecho a una (1) hora de permiso no computado de los dieciocho (18) días de permiso establecido por un (1) periodo de seis (6) meses contados a partir de su reintegro de la licencia de gravidez y solo será previo cumplimiento del procedimiento establecido para el mismo.

##### ARTÍCULO 63: DEL TRAMITE PARA AUSENCIAS JUSTIFICADAS POR PERMISO

El servidor público que no pueda asistir puntualmente a su puesto de trabajo deberá informar a su jefe inmediato a más tardar dos horas después de la hora establecida para el inicio de labores, indicando el motivo de la ausencia.

De existir impedimento justificable para tal comunicación, el servidor público a su regreso a la oficina debe presentar excusa ante el superior inmediato, de lo contrario se le considerará la ausencia como injustificada.

#### **ARTÍCULO 64: DE LA JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD**

Toda ausencia por enfermedad que no sea superior a dos (2) días no requerirá certificado médico. Las ausencias superiores a dos (2) días a que se tiene derecho por enfermedad requerirán certificado médico.

#### **ARTÍCULO 65: DE LA JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIA ANTERIOR O POSTERIOR A FINES DE SEMANA, DÍAS FERIADOS, DE FIESTA O DUELO NACIONAL ESTABLECIDOS, EN DÍAS DE PAGOS Y EN DÍAS POSTERIORES AL PAGO**

El servidor público que se ausente en días lunes o viernes o en día anterior o posterior a días feriados de fiesta o de duelo nacional establecidos, en días de pago y en días posteriores al pago deberá justificar y comprobar debidamente dicha ausencia. El incumplimiento por parte del servidor público del requerimiento señalado se considerará falta administrativa.

#### **ARTÍCULO 66: DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS QUE DEBEN COMPENSARSE**

Se concederá permiso para estudiantes y docentes universitarios hasta por seis (6) horas semanales, pero el tiempo correspondiente a dichas ausencias será compensado por el servidor público en un plazo no mayor de tres (3) meses, en la forma más conveniente para la Institución y de común acuerdo con el superior inmediato y la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

Si el servidor público llegara a excederse en los dieciocho (18) días a que tiene derecho en el año calendario, también deberá compensar el tiempo excedido de tiempo compensatorio reconocido o de vacaciones resueltas.

### **SECCIÓN 5**

#### **LICENCIAS**

#### **ARTÍCULO 67: DEL USO Y LOS TIPOS DE LICENCIAS**

El servidor público tiene derecho a solicitar licencia para ausentarse transitoriamente del ejercicio del cargo, a solicitud propia, con conocimiento del Jefe Inmediato y con la autorización previa del Director General. Las licencias pueden ser con o sin sueldo y las licencias especiales.

#### **ARTÍCULO 68: DE LA SOLICITUD**

El servidor público dirigirá por escrito la solicitud de licencia por medio del Jefe inmediato al Director General, quien la aprobará.

El servidor público que solicite licencia, no podrá separarse de su cargo, hasta tanto ésta no le sea concedida mediante resuelto.

#### **ARTÍCULO 69: DE LAS LICENCIAS SIN SUELDO**

El servidor público tiene derecho a licencias sin sueldo para:

- a. Asumir un cargo de elección popular.
- b. Asumir un cargo de libre nombramiento y remoción.
- c. Estudios formales.
- d. Asuntos personales.

#### **ARTÍCULO 70: DE LAS LICENCIAS CON SUELDO**

El servidor público de Carrera Administrativa tiene derecho a licencia con sueldo para:

- a. Estudios.
- b. Capacitación.
- c. Representación de la Institución, el Estado o el país.
- d. Representación de las asociaciones de servidores públicos.

**(PARÁGRAFO:** Este derecho será extensivo a los servidores públicos que no son de carrera administrativa, a discreción de la autoridad nominadora.)

#### **ARTÍCULO 71: DE LAS LICENCIAS ESPECIALES**

El servidor público tiene derecho a Licencia Especial por:

- a. Riesgo profesional
- b. Enfermedad profesional
- c. Gravidez

El servidor público que se acoja a Licencia Especial deberá cumplir con las disposiciones establecidas por la Caja de Seguro Social.

#### **ARTÍCULO 72: DE LA REINCORPORACIÓN**

Al vencimiento de cualesquiera de las licencias, el servidor público debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones, el día hábil posterior al vencimiento. De no poder reincorporarse deberá justificar la causa de su ausencia de manera formal.

#### **ARTÍCULO 73: DE LA RENUNCIA A LA LICENCIA**

El servidor público podrá renunciar al derecho de disfrutar la licencia con o sin sueldo, a su voluntad, avisando con 30 días calendario la anticipación, tal y como lo señala el procedimiento técnico.

### **SECCIÓN 6**

#### **VACACIONES**

#### **ARTÍCULO 74: DE LAS VACACIONES**

Las vacaciones serán reconocidas por medio de Resuelto, una vez adquirido el derecho a disfrutarla. Para efecto del cómputo, las vacaciones comenzarán a contarse a partir del primer día hábil de inicio de labores.

#### **ARTÍCULO 75: DEL TIEMPO DE VACACIONES**

Las vacaciones deben tomarse en forma continua y de acuerdo a la programación anual establecida. El servidor público que desee disfrutar de sus vacaciones deberá solicitarle al jefe inmediato con quince (15) días calendario de antelación.

En caso de necesidad las vacaciones pueden ser fraccionadas previo acuerdo entre el Jefe Inmediato y el Servidor. En este caso el período mínimo de vacaciones a otorgar será de quince (15) días.

**PARÁGRAFO:** Debe tenerse presente que dentro de los treinta (30) días a que tiene derecho el Servidor Público, hay cuatro (4) sábados y cuatro (4) domingos que deben ser contados como parte del período de vacaciones.

#### **ARTÍCULO 76: DE LA CONTINUIDAD EN EL TIEMPO DE SERVICIO**

Para el reconocimiento y pago de vacaciones, se computará el tiempo de servicio prestado en el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá y en cualesquiera otras dependencias oficiales del Estado, siempre que exista la continuidad del servicio entre ambas y que el Servidor Público no haya hecho uso del derecho en la otra dependencia oficial.

Aquellos servidores que al ingresar al Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, hayan prestado servicios en otra dependencia oficial deberán presentar una certificación expedida por la Oficina Institucional de Recursos Humanos de dicha dependencia indicando la fecha de inicio y de terminación de labores y el tiempo utilizado en concepto de vacaciones, circunscrito a los meses efectivamente laborados.

#### **ARTÍCULO 77: DE LA POSPOSICIÓN**

El jefe inmediato y el servidor público podrán postergar el descanso para una ocasión más oportuna, cuando las necesidades del servicio lo requiera, sin acumularse más de dos meses de vacaciones.

#### **ARTÍCULO 78: DEL PAGO**

El pago correspondiente a las vacaciones puede ser cancelado por planilla regular o por adelantado a solicitud del servidor público. Esta última opción deberá solicitarla por escrito el servidor público a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, con quince (15) días hábiles de antelación a la fecha en que pretenda iniciar el goce de las vacaciones.

**ARTÍCULO 79: DE LOS MOTIVOS QUE AFECTAN LA CONTINUIDAD DEL TIEMPO DE SERVICIOS**

Para los efectos de vacaciones, las licencias sin sueldo afectan la continuidad del tiempo de servicios del servidor público.

**SECCIÓN 7****LA JORNADA DE TRABAJO Y EL TIEMPO COMPENSATORIO****ARTÍCULO 80: DE LAS JORNADAS DE TRABAJO**

Las jornadas de trabajos pueden ser ordinarias o extraordinarias.

Se consideran jornadas de trabajo ordinarias las que están contempladas en el horario regular de trabajo y son jornadas de trabajo extraordinarias las realizadas en horas fuera del horario regular de trabajo.

**ARTÍCULO 81: DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA**

Corresponderá al jefe inmediato autorizar la realización de trabajo durante jornada extraordinaria.

El tiempo se reconocerá, siempre que el servidor público haya laborado una (1) hora o más anterior a la hora establecida de inicio de labores, o una (1) hora o más después de la hora establecida de finalización de labores.

También se considerará jornada extraordinaria la asistencia a seminarios obligatorios efectuados en horarios distintos a su jornada ordinaria de trabajo.

**PARÁGRAFO:** Cuando se trabaje en turnos especiales de trabajo diferentes al horario regular establecido, ello no constituirá jornada extraordinaria.

**ARTÍCULO 82: DEL LÍMITE EN LA AUTORIZACIÓN DE TIEMPO EXTRAORDINARIO**

La autorización de tiempo extraordinario no debe excederse del 25 % de la jornada laboral ordinaria.

En casos excepcionales que por trabajos especiales se exceda este límite se deberá contar con la autorización del Director respectivo.

**ARTÍCULO 83: DE LA COMPENSACIÓN DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO**

El tiempo extraordinario será compensado con descanso remunerado equivalente al tiempo trabajado debidamente registrado en jornada extraordinaria.

**ARTÍCULO 84: DE LOS GASTOS EN CONCEPTO DE ALIMENTACIÓN**

Cuando el servidor público incurra en gastos en concepto de alimentación por la realización de trabajos durante jornada extraordinaria el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá procurará cubrir los mismos.

**ARTÍCULO 85: DE LOS GASTOS EN CONCEPTO DE TRANSPORTE**

Cuando el servidor público trabaje en jornada extraordinaria se le reconocerá por gastos de transporte, según el área geográfica el valor de la tarifa de transporte selectivo del centro de trabajo al lugar de residencia, si la institución no provee el transporte.

**TÍTULO III****BIENESTAR DEL SERVIDOR PÚBLICO****ARTÍCULO 86: DEL PROGRAMA PARA EL CONTROL DEL USO Y ABUSO DE ALCOHOL Y DROGAS**

Con el fin de prevenir y reducir el uso y abuso de drogas ilícitas y alcohol, la Oficina Institucional de Recursos Humanos, diseñará, ejecutará y mantendrá actualizado un programa de educación y prevención en el ámbito institucional. Para los servidores públicos de Carrera Administrativa el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá aplicará el Programa de Detección y Rehabilitación del Uso de Alcohol y Drogas.

**ARTÍCULO 87: DE LOS DERECHOS DEL SERVIDOR PÚBLICO DISCAPACITADO**

El Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá garantiza al servidor público discapacitado el derecho al trabajo de forma útil y productiva, respetando el derecho del mismo a recibir tratamiento conforme a la discapacidad y acatando las recomendaciones de las instituciones de salud correspondientes.

**ARTÍCULO 88: DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL**

El Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá desarrollará programas de medio ambiente, salud ocupacional, seguridad e higiene del trabajo, los cuales deberán ser cumplidos por todas las instancias de la institución.

*El Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá tendrá la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger la vida y salud integral de todos sus trabajadores durante la ejecución de sus labores, adoptando las medidas precautorias de higiene y seguridad de la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente para evitar riesgos profesionales.*

**TÍTULO IV****LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS****ARTÍCULO 89: DE LA ASOCIACIÓN**

*La Asociación de Servidores Públicos es una organización permanente de servidores públicos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses comunes, económicos y sociales.*

**ARTÍCULO 90: DE SU FUNCIONAMIENTO**

*La existencia y el funcionamiento de la Asociación de Servidores Públicos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá estarán sometidos a lo dispuesto en la Ley de Carrera Administrativa y su reglamentación.*

**ARTÍCULO 91: DE LA AFILIACIÓN**

*Los servidores públicos (incorporados al Régimen de Carrera Administrativa) tienen el derecho de constituir libremente la Asociación de Servidores Públicos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá o dejar de pertenecer a la misma, si la misma ya está constituida. Ningún servidor público podrá ser obligado a formar parte de la Asociación.*

**ARTÍCULO 92: DE LOS FINES**

*La Asociación de Servidores Públicos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá tienen los siguientes fines:*

- a. Velar porque se cumplan los derechos y obligaciones que la Ley de Carrera Administrativa y sus reglamentos confieren a los servidores públicos de la institución.*
- b. Colaborar con la Administración de la institución, cuando ésta lo requiera, para el mejor cumplimiento de sus funciones.*
- c. Promover el mejoramiento profesional, cultural, moral y social de sus asociados.*
- d. Prestar asesoramiento a sus miembros ante situaciones de conflictos individuales.*
- e. Asumir la representación de sus afiliados en conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva.*

**TÍTULO V****RETIROS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA****ARTÍCULO 93: DE LA DESVINCULACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN PERIODO DE PRUEBA**

La desvinculación del servicio público se hará cuando la evaluación del desempeño del servidor público durante el período de prueba resulte insatisfactorio o cuando durante el período de prueba resulte positivo en el examen de detección de consumo de drogas ilícitas.

**ARTÍCULO 94: DE LA RENUNCIA**

El servidor público manifestará por escrito, en forma libre y espontánea su decisión de separarse permanentemente del cargo. La renuncia será aceptada por la autoridad nominadora.

**ARTÍCULO 95: DE LA DESTITUCIÓN**

La destitución se aplicará como medida máxima disciplinaria al servidor público por la reincidencia en el incumplimiento de deberes y por la violación de derechos y prohibiciones.

#### **ARTÍCULO 96: DE LA JUBILACIÓN O PENSIÓN POR INVALIDEZ**

El servidor público podrá acogerse a la jubilación o a pensión por invalidez bajo las condiciones y términos establecidos en la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.

#### **ARTÍCULO 97: REDUCCIÓN DE FUERZA**

El Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá podrá decretar un programa de reducción de fuerza siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley 9 de 1994. Los servidores públicos afectados serán reducidos de acuerdo al orden establecido en la Ley.

#### **ARTÍCULO 98: FALLECIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO**

En caso de fallecimiento del servidor público se le concederá a su beneficiario previamente designado el pago del último mes de sueldo. El reconocimiento de otras prestaciones se regirá por lo establecido en la Ley 10 de 20 de enero de 1998 que establece el procedimiento para entrega a familiares, de las prestaciones a que tuviere derecho.

### **TÍTULO VI**

#### **DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DEL SERVIDOR PÚBLICO**

##### **CAPÍTULO I**

##### **LOS DEBERES**

#### **ARTÍCULO 99: DE LOS DEBERES**

Son deberes de los servidores públicos en general los siguientes:

1. Realizar personalmente las funciones propias del cargo, con la intensidad, responsabilidad, honradez, prontitud, cuidado y eficiencia que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado;
2. Desempeñarse con conciencia ciudadana, honestidad y sentido de la misión social que debe cumplir como tal;
3. Asistir puntualmente al puesto de trabajo en condiciones psíquicas y físicas apropiadas para cumplir su labor;
4. Observar los principios morales y normas éticas, como parámetros fundamentales de orientación para el desempeño de sus funciones;
5. Cumplir y hacer cumplir las normas vigentes y las instrucciones provenientes de autoridad competente, a efecto de garantizar la seguridad y salud de los servidores públicos y los ciudadanos en general;
6. Informar, de inmediato, cualquier accidente o daño a la salud que sobrevenga durante la ejecución del trabajo, o en relación a éste, así como los que puedan causar riesgos a la seguridad o salud;
7. Evaluar a los subalternos con objetividad, atendiendo rigurosamente los parámetros establecidos;
8. Acatar las órdenes e instrucciones emanadas de los superiores que dirijan o supervisen las actividades del servicio correspondiente, siempre y cuando no contradigan los procedimientos establecidos en la Ley y no atenten contra su honra y dignidad,
9. Tratar con cortesía y amabilidad al público, superiores, compañeros y subalternos, empleando un vocabulario exento de expresiones despectivas o soeces,
10. Notificar a las instancias correspondientes cualquier hecho comprobado que pueda desprestigiar, dañar o causar perjuicio a la administración pública;
11. Atender los asuntos de su competencia dentro de los términos establecidos en la Ley y los reglamentos;
12. Cuidar, con la diligencia de un buen padre de familia, todos los bienes, útiles, materiales, herramientas, mobiliario y equipo confiados a su custodia, uso o administración;
13. Garantizar la prestación de servicios mínimos, en los casos en que la Constitución y la Ley otorguen el derecho a huelga y ésta se dé;

14. Resolver, dentro del término de treinta (30) días de efectuada la petición, consulta o queja hecha por cualquier ciudadano, siempre que ésta se presente por escrito, en forma respetuosa y el servidor público sea el competente para ello;
15. Guardar estricta reserva sobre la información o documentación que conozca por razón del desempeño de sus funciones, y que no esté destinada al conocimiento general;
16. Trabajar tiempo extraordinario cuando su superior lo solicite, cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentre en peligro la vida de las personas o la existencia misma del centro de trabajo;
17. Salvo instrucción superior en contrario y de acuerdo a los requisitos del cargo, asistir o mantenerse en el puesto de trabajo prestando el servicio en jornada extraordinaria hasta que llegue su reemplazo o concluya la gestión bajo su responsabilidad;
18. Informar a su superior para que lo declare impedido de la atención de un trámite administrativo que ataña a los familiares del servidor público hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
19. Informar en el plazo oportuno en caso de que se participe de un supuesto de nepotismo sobreviviente, para que se tomen las medidas correctivas;
20. Cumplir las normas vigentes de la Constitución, las leyes y los reglamentos.
21. Asistir al lugar de trabajo vestido apropiadamente, sin ir en contra del orden y la moral pública o que se menoscabe el prestigio del IDIAP;
22. Actualizar en la Oficina Institucional de Recursos Humanos sus datos personales, de educación y otros de interés que deban reposar en su expediente personal;
23. Someterse a los exámenes médicos y de detección de drogas que requiera la Institución, de acuerdo al Programa que se establezca.

## **CAPÍTULO II**

### **LOS DERECHOS**

#### **ARTÍCULO 100: DE LOS DERECHOS**

Todo servidor público del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá tendrá, independientemente de otros, los derechos siguientes:

1. Ejercer las funciones atribuidas a su cargo;
2. Tomar o disfrutar del descanso anual remunerado y vacaciones proporcionales;
3. Optar por Licencias Sin Sueldo y Especiales;
4. Recibir remuneración;
5. Percibir compensación por jornadas extraordinarias;
6. Recibir indemnización por reducción de fuerza, accidente de trabajo, o enfermedades profesionales;
7. Gozar de los beneficios, prestaciones y bonificaciones generales establecidos por la Constitución, las leyes y los reglamentos, y otros que decreta el Gobierno,
8. Participar en el programa de bonificaciones especiales, en caso de creación de inventos o metodologías que produzcan ahorros o mejoras en los servicios públicos;
9. Gozar de confidencialidad en las denuncias relativas al incumplimiento del régimen disciplinario por parte de terceros;
10. Solicitar y obtener resultados de informes, exámenes y demás datos personales en poder de la Dirección General de Carrera Administrativa o de la institución en la que labora y de los resultados generales de las evaluaciones de los recursos humanos del Estado o de alguna de sus dependencias;
11. Recurrir las decisiones de las autoridades administrativas;

12. Conocer y obtener sus evaluaciones periódicas,
13. Negociar colectivamente los conflictos y aquellos elementos del régimen de los servidores públicos que no se prohíban expresamente por ley.
14. Gozar de la jubilación ;
15. Capacitarse y adiestrarse;
16. Trabajar en ambiente seguro, higiénico y adecuado;
17. Trabajar con equipo y maquinaria en buenas condiciones físicas y mecánicas;
18. Contar con implementos adecuados que garanticen su protección, salud y seguridad de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, y sin que ello conlleve costo alguno para el servidor público;
19. Hacer las recomendaciones válidas para el mejoramiento del servicio, seguridad, salud y el mantenimiento de la buena imagen de la administración pública, en todo momento y en especial en caso de conflictos.
20. Gozar de los demás derechos establecidos en la Ley 9 de 1994 y en sus reglamentos;
21. Ejercer el derecho a huelga, de acuerdo con lo que establece la Ley 9 de 1994.

Estos derechos lo ejercerán de acuerdo con la Ley de Carrera Administrativa, sus reglamentos y el presente reglamento interno.

#### **ARTÍCULO 101: DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

Los servidores públicos de carrera administrativa además, tienen los siguientes derechos de acuerdo con la Ley 9 de 20 de junio de 1994 y sus reglamentos:

1. Estabilidad en su cargo.
2. Ascensos y traslados.
3. Participación en programas de rehabilitación o reeducación en caso de consumo de drogas ilícitas o de abuso potencial, o de alcohol.
4. Bonificación por antigüedad.
5. Optar por licencias con sueldos.
6. Integración en asociaciones para la formación y dignificación del servidor público.

### **CAPÍTULO III**

#### **PROHIBICIONES**

#### **ARTÍCULO 102: DE LAS PROHIBICIONES**

Con el fin de garantizar la buena marcha de la Institución, el logro de sus objetivos y el efectivo ejercicio de los derechos mencionados, queda prohibido al servidor público:

1. La exacción, cobro o descuento de cuotas o contribuciones para fines políticos a los servidores públicos aún con el pretexto de que son voluntarias.
2. Exigir la afiliación o renuncia a un determinado partido para poder optar a un puesto público o poder permanecer en el mismo.
3. Todo tipo de actividad proselitista o de propaganda política, tales como la fijación, colocación o distribución de anuncios o afiches a favor de candidatos a puestos de elección popular o partidos políticos, en las oficinas, dependencias y edificios públicos, así como el uso de emblemas, símbolos distintivos o imágenes de candidatos o partidos dentro de los edificios públicos.

4. Ordenar a los subalternos la asistencia a actos políticos de cualquier naturaleza, utilizar con este fin vehículos o cualesquiera otros recursos del Estado; o impedir la asistencia de los servidores públicos a este tipo de actos fuera de horas laborales;
5. Favorecer, impedir o influir, de cualquier forma, en la afiliación o desafiliación de las asociaciones de servidores públicos;
6. Alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo;
7. Recibir pago o favores de particulares, como contribuciones o recompensas por la ejecución de acciones inherentes a su cargo;
8. Dar trato de privilegio a los trámites de personas naturales o jurídicas de familiares que pretendan celebrar contratos con la Nación, o que soliciten o exploten concesiones administrativas, o que sean proveedores o contratistas;
9. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o libar en horas de trabajo;
10. Consumir drogas ilícitas o de abuso potencial;
11. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin previo aviso al superior inmediato;
12. Atentar de palabra o de hecho, contra la dignidad de los superiores, subalternos o compañeros;
13. Incurrir en nepotismo;
14. Incurrir en acoso sexual;
15. Apropiarse ilegítimamente de materiales, equipo o valores de propiedad del Estado;
16. Establecer fueros o privilegios personales o discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas;
17. Realizar o participar en huelgas prohibidas o declaradas ilegales, o incumplir con el requisito de servicios mínimos en las huelgas legales;
18. Desobedecer los fallos judiciales, los laudos arbitrales y las decisiones administrativas provenientes de las autoridades competentes respectivas;
19. Cobrar salario sin cumplir con su jornada de trabajo, salvo las excepciones contempladas en la Ley.

## **TÍTULO VII**

### **PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS**

#### **ARTÍCULO 103: PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS**

Todo servidor público de la Institución podrá presentar peticiones, quejas o reclamaciones respetuosas por motivo de interés Institucional o particular en forma verbal o escrita, ante su jefe inmediato.

De no obtener respuesta o no estar satisfecho con la misma, el servidor público tendrá derecho a recurrir a las instancias superiores, en el plazo establecido.

## **TÍTULO VIII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **CAPITULO I**

#### **LAS FALTAS Y SANCIONES**

#### **ARTÍCULO 104: DE LAS FALTAS**

El servidor público que cometa una falta administrativa por el incumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 9 de 1994, sus reglamentos y este reglamento interno será sancionado disciplinariamente sin perjuicio de su responsabilidad civil y penal proveniente del mismo hecho.

## ARTÍCULO 105: DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones que se aplicarán por la comisión de una falta administrativa son las siguientes:

- a) **Amonestación verbal:** consiste en el llamado de atención en privado que aplica personalmente el superior inmediato al servidor público sobre su conducta.

Informe de esta amonestación se envía al expediente personal en la Oficina Institucional de Recursos Humanos con constancia de recibo por parte del servidor amonestado

- b) **Amonestación escrita:** consiste en el llamado de atención formal escrito que aplica personalmente el superior inmediato al servidor público sobre su conducta.

Copia de esta amonestación se envía al Expediente Personal en la Oficina Institucional de Recursos Humanos con constancia de recibo por parte del servidor amonestado.

- c) **Suspensión:** consiste en la suspensión del ejercicio del cargo sin goce de sueldo que aplica el superior inmediato al servidor público por reincidencia en faltas o la comisión de una falta grave. La sanción debe ser formalizada por Resolución.
- d) **Destitución:** consiste en la desvinculación permanente del servidor público que aplica la autoridad nominadora por la comisión de una de las causales establecidas en el régimen disciplinario o por la reincidencia en faltas administrativas.

## ARTÍCULO 106: DE LA CLASIFICACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LAS FALTAS

De acuerdo a la gravedad de las faltas se clasifican en:

- **Faltas leves:** por el incumplimiento de disposiciones administrativas o de cualquier acto contrario a los deberes establecidos para mantener el orden y subordinación institucional.
- **Faltas graves:** tipificadas como la infracción de obligaciones o prohibiciones legalmente establecidas, relativas a preservar la competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos públicos y privados que menoscabe el prestigio e imagen de la Administración Pública.
- **Faltas de máxima gravedad:** las conductas tipificadas en la ley 9 de 20 de junio de 1994 que admiten directamente la sanción de destitución.

La caducidad de las faltas leves será de un (1) año calendario, mientras que la caducidad de las faltas graves será de dos (2) años calendario.

## ARTÍCULO 107: DE LA APLICACIÓN PROGRESIVA DE SANCIONES

La violación de las normas de carácter disciplinario acarrearán la aplicación de las sanciones enunciadas de modo progresivo, dependiendo de la gravedad de la falta.

## ARTÍCULO 108: DE LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN

El número de suspensiones no será mayor de tres (3) en el término de un (1) año laborable, ni sumar más de diez (10) días hábiles, durante el mismo período. Al servidor público que se exceda de este límite se le aplicará la sanción de destitución.

## ARTÍCULO 109: DE LA TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Para determinar las conductas que constituyan faltas administrativas se aplicarán los criterios del cuadro siguiente para orientar la calificación de la gravedad de las faltas así como la sanción que le corresponda.

### FALTAS LEVES

NATURALEZA DE LAS FALTAS	PRIMERA VEZ	REINCIDENCIA
1. Desobedecer las órdenes o instrucciones que impartan los superiores jerárquicos.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución

2. Tratar con irrespeto y descortesía a los compañeros de trabajo y al público.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución
3. Realizar actividades ajenas al ejercicio de las funciones del cargo, durante el horario de trabajo establecido.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución
4. Abusar del uso del teléfono en asuntos no oficiales.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución
5. Omitir el uso del carné de identificación de la Institución.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución
<b>6. Ignorar la limpieza general de los equipos, herramientas e instrumentos de trabajo que utilice el servidor público en el cumplimiento de sus funciones.</b>	<b>Amonestación verbal</b>	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución
7. Abstenerse de cumplir las normas relativas al medio ambiente, la salud ocupacional, de seguridad e higiene del trabajo.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución

<p>8. Abstenerse de utilizar durante la jornada de trabajo los implementos de seguridad necesarios y que le han sido suministrados para el desempeño de su labor en forma segura y eficiente.</p>	<p>Amonestación verbal</p>	<p>1°. Amonestación escrita  2°. Suspensión dos (2) días  3°. Suspensión tres (3) días  4°. Suspensión cinco (5) días  5°. Destitución</p>
<p>9. Vender o comprar artículos, prendas, pólizas, rifas, chances, lotería y mercancía en general en los puestos de trabajo.</p>	<p>Amonestación verbal</p>	<p>1°. Amonestación escrita  2°. Suspensión dos (2) días  3°. Suspensión tres (3) días  4°. Suspensión cinco (5) días  5°. Destitución</p>
<p>10. Asistir al lugar de trabajo vestido inadecuadamente, o en contra de la moral y el orden público o de manera que se menoscabe el prestigio de la institución.</p>	<p>Amonestación verbal</p>	<p>1°. Amonestación escrita  2°. Suspensión dos (2) días  3°. Suspensión tres (3) días  4°. Suspensión cinco (5) días  5°. Destitución</p>
<p>11. Asistir al lugar de trabajo sin el uniforme completo, cuando la institución lo ha establecido y mantener su apariencia personal adecuada.</p>	<p>Amonestación verbal</p>	<p>1°. Amonestación escrita  2°. Suspensión dos (2) días  3°. Suspensión tres (3) días  4°. Suspensión cinco (5) días  5°. Destitución</p>
<p>12. No asistir puntualmente a su puesto de trabajo en el horario convenido.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta tres tardanzas injustificadas de 1 a 10 minutos en un mes.</li> <li>- Hasta una tardanza injustificada de 10 minutos o más en un mes.</li> <li>- Hasta una ausencia injustificada al mes. También se considerará ausencia injustificada la omisión de registrar la asistencia a la entrada y salida de la jornada laboral.</li> </ul>	<p>Amonestación verbal</p>	<p>1°. Amonestación escrita  2°. Suspensión dos (2) días  3°. Suspensión tres (3) días  4°. Suspensión cinco (5) días  5°. Destitución</p>
<p>13. Entorpecer las labores y todo acto que altere el orden y la disciplina en el lugar de trabajo.</p>	<p>Amonestación verbal</p>	<p>1°. Amonestación escrita  2°. Suspensión dos (2) días  3°. Suspensión tres (3) días  4°. Suspensión cinco (5) días  5°. Destitución</p>

14. Ingerir alimentos frente al público.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución
15. Recabar cuotas o contribuciones entre el personal, salvo aquellas autorizadas.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución
16. Extralimitarse en la concesión del tiempo compensatorio al personal a su cargo.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución
17. Abandonar temporalmente el puesto de trabajo durante el horario de trabajo, sin la autorización correspondiente.	Amonestación verbal	1°. Amonestación escrita 2°. Suspensión dos (2) días 3°. Suspensión tres (3) días 4°. Suspensión cinco (5) días 5°. Destitución

**FALTAS GRAVES:**

<b>NATURALEZA DE LAS FALTAS</b>	<b>1ra. VEZ</b>	<b>REINCIDENCIA</b>
1. Permitir a sus subalternos que laboren en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas ilícitas o medicamentos que afecten su capacidad.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución

2. Desempeñar el cargo indecorosamente y observar una conducta en su vida privada que ofenda al orden, la moral pública y que menoscabe el prestigio de la Institución.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
3. Uso indebido del carné de identificación de la Institución.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
4. Dar lugar a pérdida o daño de bienes destinados al servicio, por omisión en el control o vigilancia. Además, deberá rembolsar el monto de la pérdida.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
5. No informar a su superior inmediato, con la mayor brevedad posible sobre enfermedades infecto - contagiosas, accidentes y lesiones que sufra dentro o fuera del puesto de trabajo.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
6. Tramitar asuntos de carácter oficial sin seguir el orden jerárquico establecido.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
7. Irrespetar en forma grave a los superiores, subalternos o compañeros de trabajo y al público.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
8. Utilizar el servicio telefónico de larga distancia con carácter particular. Además, deberá cancelar el monto de la llamada.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
9. Celebrar reuniones sociales fuera de horas laborables en las instalaciones de la institución, sin previa autorización.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución

10. Omitir la denuncia ante el superior inmediato de cualquier acto deshonesto del cual tenga conocimiento el servidor público, ya sea que esté involucrado un servidor público u otra persona natural.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
11. El abandono del puesto de trabajo anterior a la hora establecida de finalización de labores.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
12. Desaprovechar por negligencia las actividades que se le ofrecen para su adiestramiento, capacitación o perfeccionamiento profesional.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
13. Transportar en vehículos oficiales a personas ajenas a la institución.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
14. Hacer apuestas o juegos de azar en el ejercicio de sus funciones.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
15. No proveerle a los subalternos nuevos, las instrucciones específicas del puesto de trabajo.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución
16. No informar a su superior inmediato sobre cualquier falta o error que haya llegado a su conocimiento por razones de su trabajo o de sus funciones y que afecte a la institución.	Amonestación escrita	1°. Suspensión dos (2) días 2°. Suspensión tres (3) días 3°. Suspensión cinco (5) días 4°. Destitución

17. Encubrir u ocultar irregularidades o cualquier asunto que afecte la buena marcha de la Institución.	Suspensión dos (2) días	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
18. Desatender los exámenes médicos que requiera la institución.	Suspensión dos (2) días	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
19. Marcar la tarjeta de asistencia de otro servidor público, o permitir que lo hagan a su favor.	Suspensión dos (2) días	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
20. No permitirle a sus subalternos participar en los programas de bienestar del servidor público y de relaciones laborales.	Suspensión dos (2) días	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
21. No autorizar el uso de tiempo compensatorio de sus subalternos.	Suspensión dos (2) días	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
22. Solicitar o recibir bonificaciones u otros emolumentos de otras entidades públicas cuando preste servicio en éstas.	Suspensión dos (2) días	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
23. La sustracción de la Institución sin previa autorización de documentos, materiales y/o equipo de trabajo.	Suspensión dos (2) días	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
24. Utilizar equipo de la institución bajo efecto de bebidas alcohólicas o drogas ilícitas.	Suspensión dos (2) días	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución

25. Permitir el manejo de vehículos de la institución a servidores públicos o personas no autorizadas.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
26. Negarse a cooperar, obstruir o interferir en una investigación oficial.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
27. Desobedecer, sin causa justificada y en perjuicio de la institución, las instrucciones impartidas para el desempeño de una tarea o actividad específica.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
28. Extralimitarse en sus funciones y por la actuación u omisión negligente de sus responsabilidades.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
29. Incumplir las normas establecidas sobre el otorgamiento de vacaciones del personal a su cargo.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
30. No tramitar la solicitud de capacitación de un subalterno.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
31. Utilizar su cargo o influencia oficial, para coaccionar a alguna persona en beneficio propio o de terceros.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
32. Promover o participar en peleas con o entre servidores públicos.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución
33. Utilizar al personal, equipo o vehículos de la institución en trabajos para beneficio propio o de terceros.	Suspensión dos días (2)	1°. Suspensión tres (3) días 2°. Suspensión cinco (5) días 3°. Destitución

34. Recibir o solicitar propinas o regalos de suplidores por compras o servicios que requiera la institución.	Suspensión cinco (5) días	1°. Suspensión diez (10) días 2°. Destitución
35. No aplicar objetivamente la evaluación del desempeño o el régimen disciplinario, al personal subalterno a su cargo.	Suspensión cinco (5) días	1°. Suspensión diez (10) días 2°. Destitución
36. No trabajar en tiempo extraordinario o mantenerse en su puesto de trabajo hasta que llegue su reemplazo o concluya la gestión bajo su responsabilidad o por siniestro o riesgo inminente se encuentre en peligro la vida de persona o la seguridad de la Institución.	Suspensión cinco (5) días	1°. Suspensión diez (10) días 2°. Destitución
37. Introducir o portar armas de cualquier naturaleza durante las horas de trabajo, salvo que se cuente con autorización para ello.	Suspensión diez (10) Días	1°. Destitución
38. Cobrar salario sin cumplir con su horario de trabajo establecido.	Suspensión diez (10) días	1°. Destitución
39. Discriminar por cualquier motivo.	Suspensión diez (10) días	1°. Destitución

40. Presentar certificados falsos que le atribuyan conocimientos, cualidades, habilidades, experiencias o facultades para la obtención de nombramientos, ascensos, aumentos y otros.	Suspensión diez (10) días	1°. Destitución
--	---------------------------	-----------------

### FALTAS DE MÁXIMA GRAVEDAD

NATURALEZA DE LA FALTA	1ra. VEZ
1. La exacción, cobro o descuento de cuotas o contribuciones para fines políticos a los servidores públicos aun a pretexto de que son voluntarias.	Destitución
2. Exigir la afiliación o renuncia a un determinado partido para poder optar a un puesto público o poder permanecer en el mismo.	Destitución
3. Todo tipo de actividad proselitista o de propaganda política, tales como la fijación, colocación o distribución de anuncios o afiches a favor de candidatos o partidos políticos en las oficinas, dependencias y edificios públicos, así como el uso de emblemas, símbolos distintivos o imágenes de candidatos o partidos dentro de los edificios públicos, por parte de los servidores públicos, salvo lo que en sus despachos o curules identifica a la representación política del funcionario electo popularmente.	Destitución
4. Ordenar a los subalternos la asistencia a actos políticos de cualquier naturaleza, o utilizar con este fin vehículos o cualesquiera otros recursos del Estado; o impedir la asistencia de los servidores públicos a este tipo de actos fuera de horas laborales.	Destitución
5. Favorecer, impedir o influir, de cualquier forma, en la afiliación o desafiliación de las asociaciones de servidores públicos.	Destitución
6. Alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo.	Destitución
7. Recibir pago indebido por parte de particulares, como contribuciones o recompensas por la ejecución de acciones inherentes a su cargo.	Destitución
8. Dar trato de privilegio a los trámites de personas naturales o jurídicas de familiares que pretendan celebrar contratos con la Nación, o que soliciten o exploten concesiones administrativas, o que sean proveedores o contratistas de las mismas.	Destitución

9. Incurrir en nepotismo.	Destitución
10. Incurrir en acoso sexual.	Destitución
11. Apropiarse ilegítimamente de materiales, equipo o valores de propiedad del Estado.	Destitución
12. No guardar rigurosa reserva de la información o documentación que conozca por razón del desempeño de sus funciones, y que no esté destinada al conocimiento general.	Destitución
13. No asistir o no mantenerse en el puesto de trabajo prestando el servicio en jornada extraordinaria hasta que llegue su reemplazo, o concluya la gestión bajo su responsabilidad, salvo instrucción superior en contrario y de acuerdo a los requisitos del cargo.	Destitución
14. Realizar o participar en huelgas prohibidas o declaradas ilegales, o incumplir con el requisito de servicios mínimos en las huelgas legales.	Destitución
15. Desobedecer los fallos judiciales, los laudos arbitrales y las decisiones administrativas provenientes de las autoridades competentes respectivas.	Destitución
16. Obtener en dos (2) evaluaciones ordinarias consecutivas un puntaje no satisfactorio.	Destitución

## CAPÍTULO II

### **ARTÍCULO 110: DE LA INVESTIGACIÓN QUE PRECEDE A LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS**

La aplicación de sanciones disciplinarias deberá estar precedida por una investigación realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, destinada a esclarecer los hechos que se le atribuyen al servidor público, en la cual se permita a éste ejercer su derecho a defensa.

**PARÁGRAFO:** Copias de los documentos de la investigación realizada y los documentos mediante los cuales se establezca las sanciones disciplinarias, se registrarán y archivarán en el expediente del servidor.

### **ARTÍCULO 111: DEL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación sumaria de los hechos que conlleven a la aplicación de sanciones disciplinarias al servidor público, deberá practicarse con la mayor celeridad de manera que se cumplan los plazos establecidos para la presentación del informe.

En caso de faltas administrativas que conlleven la aplicación de sanción de amonestación escrita o suspensiones, el informe se remitirá al superior jerárquico que solicita la imposición de las sanciones.

En caso de faltas administrativas que conlleven a la aplicación de sanción de destitución, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentarán el informe a la Autoridad nominadora, expresando sus recomendaciones.

### **ARTÍCULO 112: DEL INFORME SOBRE LA INVESTIGACIÓN**

Rendido el informe si se encuentra que los hechos están demostrados y se ha cumplido con el procedimiento establecido se procederá a aplicar la sanción.

**ARTÍCULO 113: DE LA SEPARACIÓN PROVISIONAL Y EL REINTEGRO**

Con el fin de asegurar la armonía y seguridad del ambiente laboral, cuando sea necesario La autoridad nominadora podrá separar provisionalmente al servidor público durante el período de la investigación. Cuando la investigación realizada demuestre que no existen causales de destitución, el servidor público se reincorporará a su cargo y recibirá las remuneraciones dejadas de percibir durante la separación.

**ARTÍCULO 114: DE LOS RECURSOS**

El servidor público sancionado podrá hacer uso de los recursos de reconsideración o de apelación, según correspondan dentro de los términos establecidos en las leyes.

**TITULO VIII****DISPOSICIONES ESPECIALES****ARTÍCULO 115: DE LA DIVULGACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO**

Este Reglamento Interno será divulgado por la Oficina Institucional de Recursos Humanos a todos los servidores públicos del Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá sin excepción en el proceso de inducción, al igual que la Ley 9 de 1994 y el Decreto 222 de 1997 que la reglamenta. El desconocimiento de sus disposiciones no exonerará al servidor del obligatorio cumplimiento.

**ARTÍCULO 116: DE LAS MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO**

Este Reglamento Interno podrá ser modificado por el Director General previa consulta a la Dirección General de Carrera Administrativa. Las modificaciones se efectuarán a través de una resolución emitida por la máxima autoridad y serán comunicadas oficialmente por la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 117: DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO**

Este Reglamento Interno comenzará a regir a partir de su publicación en Gaceta Oficial, y deroga todas las disposiciones y normas que le sean contrarias.

***PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.***

**GUILLERMO SALAZAR**

**Presidente**

**Ministerio de Desarrollo Agropecuario**

**JUAN MIGUEL OSORIO**

**Miembro**

**Facultad de Ciencias Agropecuarias**

**ROBERTO JIMÉNEZ**

**Miembro**

**Banco de Desarrollo Agropecuario**

**JORGE AUED HUERTAS**

**Secretario**

**Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá**

