



ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARÍA GENERAL
Trámite Legislativo
2024 - 2029

Código AN_SG_10
Versión 0
Fecha de versión 7-may-2024

PERIODO LEGISLATIVO		2026 - 2027	
Anteproyecto de Ley N°	159	Proyecto de Ley N°	711
Ley N°		Gaceta Oficial	
Etapa	PENDIENTE DE I DEBATE		

INFORMACIÓN GENERAL			
Fecha de Presentación	31-ago-26	Comisión	TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL
Título	QUE ESTABLECE LA POLÍTICA NACIONAL PARA EL RELEVO GENERACIONAL Y RETIRO VOLUNTARIO EN EL SERVICIO PÚBLICO.		
Proponente:	HD Palacios Muñoz, Augusto Efraín		
	HD Rodríguez Batista, Yarelis Anayansi		
	HD Ulate Rodríguez, Lenín Alberto		
	HD Zúñiga Alvarado, Roberto José Federico		
	HD Chandler D´Orcy, Walkiria Aurora		
	HD Duke Walker, Luis Henrique		
	HD Brenes Samaniego, Alexandra María		
	HD Bloise Iglesias, Jorge Isaac		
	HD Lee Rentería, Patsy Cristina		
	HD González López, Jorge Alberto		
	HD Prado Castaño, Janine		
	HD Chong Smith, Yamireliz Daymirelkis		

DEBATES	
Fecha de Prohijamiento	09-sep-26
Fecha de I Debate	
Fecha de II Debate	
Fecha de III Debate	

Observaciones:	
----------------	--

Panamá, 31 de agosto de 2026.

Honorable Diputada
SHIRLEY CASTAÑEDAS V.
Presidenta
ASAMBLEA NACIONAL
E. S. D.

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARÍA GENERAL
Presentación 31/8/26
Hora 8:03 pm
A Debate _____
A Votación _____
Aprobada _____ Votos
Rechazada _____ Votos
Abstención _____ Votos

Señora Presidenta:

Haciendo uso de la iniciativa legislativa que me confiere la Constitución Política de la República y el Reglamento Interno de la Asamblea Nacional, de conformidad con el artículo 108, y actuando en mi condición de Diputado de la República, me permito presentar al pleno de esta Asamblea Nacional el Anteproyecto de Ley **“Que establece la Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario en el Servicio Público”**, el cual merece la siguiente exposición de motivos:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Administración Pública panameña enfrenta actualmente el desafío de renovar progresivamente sus capacidades humanas, técnicas y tecnológicas, garantizando al mismo tiempo el reconocimiento y respeto de los derechos de los servidores públicos que han dedicado una parte considerable de su vida profesional al servicio del Estado. El envejecimiento progresivo de las plantillas institucionales, la permanencia en servicio activo de un número importante de servidores que ya han alcanzado la condición de jubilados o se encuentran próximos a hacerlo, y la necesidad de incorporar nuevas competencias profesionales constituyen realidades que requieren una respuesta ordenada y de carácter institucional.

Durante las recientes vistas presupuestarias celebradas ante la Asamblea Nacional ha quedado en evidencia que diversas entidades del Estado mantienen un porcentaje significativo de servidores públicos de mayor edad, incluyendo personas que continúan desempeñando funciones después de haber adquirido su condición de jubilados. Esta situación no constituye ni debe interpretarse como una valoración negativa de la capacidad o productividad de dichos servidores. Por el contrario, muchos de ellos representan una fuente indispensable de experiencia, conocimiento técnico y memoria institucional.

No obstante, una elevada concentración de servidores en etapas avanzadas de su trayectoria profesional, cuando no existe una política adecuada de sucesión, puede limitar la renovación de las estructuras administrativas, dificultar la incorporación de nuevas competencias y generar riesgos derivados de la eventual pérdida simultánea de conocimientos especializados. La necesidad de atender esta realidad no debe conducir a mecanismos obligatorios de retiro ni a políticas fundamentadas exclusivamente en la edad, sino a la construcción de alternativas institucionales que permitan administrar adecuadamente esta transición.



El propósito de la presente iniciativa es establecer un instrumento de carácter voluntario, gradual y planificado, mediante el cual aquellos servidores que reúnan las condiciones establecidas puedan optar por concluir su etapa de servicio activo recibiendo una bonificación económica extraordinaria, mientras el Estado organiza de manera responsable la transferencia de conocimiento y el relevo de las funciones que continúen siendo necesarias. Se procura así armonizar los derechos y expectativas de los servidores públicos con las necesidades presentes y futuras de las instituciones.

La transformación de la administración pública exige una gestión estratégica del talento humano. Las nuevas tecnologías han modificado profundamente la manera en que las instituciones administran información, brindan servicios y se relacionan con los ciudadanos. La digitalización de procedimientos, la interoperabilidad de sistemas, el análisis de datos, la automatización de procesos, la ciberseguridad, la inteligencia artificial y las plataformas electrónicas de atención ciudadana demandan capacidades profesionales que deben incorporarse progresivamente a las instituciones públicas.

El relevo generacional puede contribuir a este proceso, siempre que sea concebido como un mecanismo de renovación de competencias y no simplemente como una sustitución de personas por razón de edad. La presente iniciativa parte del reconocimiento de que la experiencia de los servidores de mayor trayectoria constituye un patrimonio institucional que debe conservarse. Por ello, la renovación de las estructuras públicas debe realizarse mediante mecanismos que permitan combinar la experiencia acumulada con nuevas capacidades profesionales y tecnológicas.

El objetivo consiste en propiciar una reoxigenación gradual del servicio público, fortaleciendo su capacidad de adaptación a las transformaciones tecnológicas y organizativas contemporáneas, sin desconocer el aporte realizado por quienes han servido al Estado durante décadas. En este sentido, la salida voluntaria de un servidor no deberá entenderse únicamente como la terminación de una relación de servicio, sino como parte de un proceso planificado que permita preservar aquellos conocimientos necesarios para garantizar la continuidad y eficiencia institucional.

En determinados cargos técnicos, especializados o estratégicos, dicha transición deberá estar acompañada de procesos de transferencia de conocimiento, documentación de procedimientos, mentoría y formación de otros servidores, de manera que la experiencia acumulada permanezca dentro de la institución. El relevo generacional debe entenderse, por tanto, como un proceso de transición y no como una ruptura entre generaciones, procurando que la experiencia de quienes concluyen voluntariamente su carrera sirva para fortalecer a quienes continuarán o se incorporarán posteriormente al servicio público.



El ordenamiento jurídico panameño obliga a establecer una distinción clara entre una política voluntaria de retiro incentivado y cualquier mecanismo que implique separación obligatoria por razón de edad. La legislación nacional conoció anteriormente un régimen de retiro por edad mediante la denominada Ley Faúndes, posteriormente derogada. La evolución normativa que siguió a dicha experiencia reafirmó el principio conforme al cual el acceso a una jubilación o pensión no puede condicionarse a la renuncia del servidor público ni utilizarse automáticamente como causa para exigir su separación del cargo.

La presente iniciativa se desarrolla dentro de ese marco jurídico. Por tanto, la política que se propone no establece una edad obligatoria de retiro, no crea una causal automática de terminación de la relación de servicio, no condiciona el derecho a jubilación a la presentación de una renuncia y no autoriza a ninguna institución a obligar directa o indirectamente a un servidor a separarse del cargo. El carácter estrictamente voluntario constituye así una condición esencial para la aplicación e interpretación de las disposiciones contenidas en el presente anteproyecto.

La participación deberá ser personal, libre, expresa y voluntaria. La edad del servidor, su condición de pensionado por vejez, el hecho de reunir los requisitos para participar en el retiro voluntario o su decisión de no acogerse a este no podrán constituir motivo de destitución, traslado, reducción salarial, desmejora, discriminación o afectación de derechos. Esta garantía constituye uno de los pilares del anteproyecto y permite diferenciar claramente la política propuesta de los anteriores mecanismos obligatorios de retiro por edad.

El objetivo no consiste en imponer una salida, sino en crear condiciones suficientemente favorables para que aquellos servidores que consideren concluida su etapa de servicio activo puedan adoptar esa decisión de manera voluntaria. La creación de un mecanismo de retiro voluntario requiere que la alternativa ofrecida resulte económicamente viable para el servidor, toda vez que la mera posibilidad de renunciar no constituye por sí misma un incentivo, puesto que esa facultad ya existe dentro del ordenamiento jurídico.

En consecuencia, se propone establecer una Bonificación Extraordinaria de Retiro Voluntario, destinada a reconocer los años de servicio prestados al Estado y facilitar una transición económica adecuada para quienes decidan acogerse a esta política nacional. Dicha bonificación tendrá carácter independiente de la pensión por vejez correspondiente y no sustituirá los demás derechos adquiridos por el servidor. Su reconocimiento constituirá el principal incentivo económico para facilitar una decisión voluntaria de conclusión de la etapa de servicio activo.

La determinación del monto deberá responder a criterios objetivos relacionados con la antigüedad, remuneración, disponibilidad presupuestaria y beneficio financiero que la salida pueda representar para el Estado. La finalidad consiste en establecer un equilibrio entre el reconocimiento económico al servidor y la sostenibilidad fiscal, de manera que el incentivo



resulte suficientemente significativo para cumplir la finalidad de la política sin comprometer de forma desproporcionada los recursos públicos destinados al funcionamiento de las instituciones.

La salida voluntaria de un servidor no deberá producir automáticamente la contratación de otro. Cada posición liberada deberá ser objeto de una evaluación institucional destinada a determinar si continúa siendo necesaria, si puede ser eliminada, fusionada, transformada o si requiere ser cubierta nuevamente. Este principio permitirá que la política establecida contribuya simultáneamente al relevo generacional y a la modernización administrativa. Las instituciones deberán revisar los perfiles de los cargos antes de autorizar su reposición, tomando en consideración las nuevas necesidades del servicio público.

Una posición concebida hace décadas puede requerir actualmente capacidades completamente distintas. Por ello, cuando resulte necesario cubrir una vacante, deberán privilegiarse perfiles profesionales vinculados con las funciones sustantivas de cada institución y con las nuevas competencias que demanda la Administración moderna. La incorporación de nuevos servidores deberá sustentarse en el mérito, la idoneidad y las necesidades reales de la institución, procurando que la renovación de las plantillas contribuya efectivamente al fortalecimiento de las capacidades técnicas y tecnológicas del Estado.

El relevo generacional no debe convertirse en un mecanismo para incrementar indiscriminadamente la planilla pública ni para sustituir servidores experimentados mediante nombramientos discrecionales. Su finalidad es permitir una renovación ordenada de las capacidades del Estado, aprovechando las oportunidades que surjan con las vacantes para revisar las estructuras institucionales, actualizar los perfiles profesionales y determinar objetivamente cuáles posiciones requieren ser mantenidas, transformadas, fusionadas o suprimidas conforme a las necesidades del servicio público.

Diversos países de América Latina han utilizado mecanismos de retiro voluntario incentivado como instrumentos de gestión del talento humano y renovación de sus administraciones públicas. Chile ha desarrollado sistemas de bonificación e incentivos al retiro para determinados funcionarios, bajo esquemas en los que la decisión de separarse del cargo corresponde al propio servidor. Uruguay ha implementado programas vinculados expresamente con la renovación de las plantillas, incorporando cupos y mecanismos de programación de las salidas para preservar la continuidad de los servicios.

Argentina también ha utilizado planes de retiro voluntario dentro de procesos de reorganización administrativa, acompañados de incentivos económicos. Estas experiencias demuestran que es posible promover procesos de renovación del personal público mediante mecanismos distintos al retiro obligatorio. El modelo propuesto para Panamá recoge como elementos relevantes del derecho comparado la voluntariedad, los incentivos económicos, la

planificación institucional y la programación presupuestaria, adecuándolos a las particularidades del ordenamiento jurídico nacional.

Esta política deberá ejecutarse conforme a la capacidad financiera del Estado. La creación de bonificaciones genera una erogación inicial que deberá ser incluida dentro de la planificación presupuestaria correspondiente. No obstante, su evaluación deberá considerar también el efecto financiero de mediano y largo plazo. En determinadas circunstancias, una salida voluntaria puede generar ahorros significativos en gasto de personal; en otras, la necesidad de cubrir una posición esencial puede disminuir ese efecto y requerir que la institución contemple los recursos necesarios para garantizar la continuidad del servicio.

Por esta razón, la implementación de la política deberá estar acompañada de estudios de costo-beneficio, disponibilidad presupuestaria y planificación de los recursos humanos. El establecimiento de cupos anuales permitirá ordenar las solicitudes, evitar salidas simultáneas que puedan comprometer la continuidad de los servicios y garantizar que todas las bonificaciones cuenten con respaldo presupuestario. La planificación financiera constituye así un componente indispensable para asegurar la sostenibilidad y permanencia de la política nacional que mediante esta iniciativa se pretende establecer.

De igual manera, cada institución deberá formular planes de relevo generacional que permitan conocer con anticipación qué posiciones pueden quedar vacantes, cuáles constituyen funciones críticas, qué conocimientos deben transferirse y qué nuevas competencias deberán incorporarse. Esta planificación permitirá vincular las decisiones relacionadas con el retiro voluntario con las necesidades institucionales de mediano y largo plazo, evitando que las salidas se produzcan de forma aislada y procurando que cada proceso contribuya efectivamente a la modernización y fortalecimiento de la Administración Pública.

El presente anteproyecto tiene por finalidad crear una Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario en el Servicio Público, orientada a facilitar una transición gradual en la composición del recurso humano de las instituciones del Estado. La iniciativa no tiene como propósito desplazar a las personas mayores del servicio público ni establecer que la edad constituye una limitación para ejercer funciones dentro del Estado, sino proporcionar un instrumento de gestión que permita organizar responsablemente la transición generacional en la Administración Pública.

Su propósito consiste en ofrecer una alternativa digna y económicamente favorable a quienes, habiendo desarrollado una extensa trayectoria profesional, decidan voluntariamente concluir su etapa de servicio activo. Al mismo tiempo, permitirá que las instituciones planifiquen sus necesidades futuras, preserven el conocimiento acumulado, revisen sus estructuras administrativas e incorporen progresivamente nuevas competencias profesionales. De esta manera, el relevo generacional se convierte en una herramienta de modernización del Estado y en un mecanismo de cooperación y transferencia de conocimientos entre generaciones.

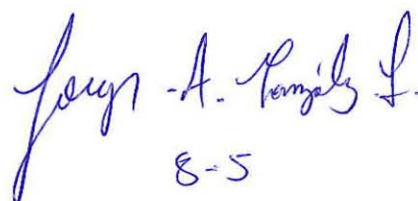


La presente iniciativa propone, en consecuencia, una renovación progresiva del servicio público basada en un principio de equilibrio: reconocer la trayectoria de quienes han servido al Estado, facilitar voluntariamente su transición y preparar a una nueva generación de servidores para asumir las responsabilidades de una Administración Pública moderna, eficiente y tecnológicamente preparada. Se procura así conciliar la experiencia acumulada durante décadas de servicio con las nuevas capacidades que requiere el Estado para responder eficazmente a las transformaciones sociales, institucionales y tecnológicas.

De esta forma, presentamos ante esta augusta cámara el presente anteproyecto esperando su consideración a través del trámite interno a fin de convertirlo en Ley de la República.



Augusto E. Palacios M.
Diputado de la República
Circuito 4-1


8-5

ANTEPROYECTO DE LEY No.
(De de de 2026)

**“Que establece la Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario
en el Servicio Público”**

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto establecer la Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario en el Servicio Público, como instrumento de planificación y gestión de los recursos humanos del Estado, orientado a:

1. Facilitar un retiro digno y económicamente incentivado de los servidores públicos que voluntariamente decidan concluir su relación de servicio con el Estado.
2. Promover un proceso de relevo generacional gradual, ordenado y planificado en la administración pública.
3. Facilitar la incorporación de nuevas generaciones de profesionales al servicio público, de conformidad con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria.
4. Contribuir a la modernización, eficiencia y sostenibilidad de las estructuras de personal del Estado, mediante una adecuada planificación y gestión de los recursos humanos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente Ley será aplicable a los servidores públicos, independientemente de la modalidad mediante la cual se encuentren vinculados al servicio público, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para acogerse al retiro voluntario.

Artículo 3. Carácter voluntario del retiro. El retiro será estrictamente voluntario y requerirá la manifestación libre, expresa, personal e informada del servidor público. En ningún caso podrá obligarse a una persona a acogerse al mismo, ni ejercerse alguna presión o condicionamiento para hacerlo por razón de su edad o por cualquier otra circunstancia que vulnere su libertad de decisión.

Artículo 4. Naturaleza del incentivo. El incentivo económico establecido en la presente Ley constituye un beneficio económico extraordinario, independiente y asociado exclusivamente al retiro voluntario, y será distinto de las prestaciones que correspondan al servidor público en virtud de los regímenes de seguridad social y de sus derechos y prestaciones laborales.



CAPÍTULO II

PLANIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL

Artículo 5. Implementación. La Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario en el Servicio Público se implementará de manera gradual y planificada, de acuerdo con las necesidades de cada institución pública, la disponibilidad presupuestaria y las disposiciones establecidas en la presente Ley.

Artículo 6. Coordinación. Corresponderá a cada institución pública, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, adoptar las medidas necesarias para la adecuada planificación presupuestaria y la aplicación de las disposiciones previstas en la presente Ley.

Artículo 7. Plan Institucional de Relevo Generacional. Las instituciones públicas elaborarán y actualizarán anualmente un Plan Institucional de Relevo Generacional, como instrumento de planificación orientado a identificar las necesidades de renovación de su recurso humano y planificar, de acuerdo con sus necesidades institucionales, la aplicación del retiro voluntario establecido en la presente Ley.

El Plan deberá contener, como mínimo:

1. Un diagnóstico de la estructura etaria, antigüedad y distribución del recurso humano de la institución.
2. La identificación de las áreas, cargos y funciones que requieran atención prioritaria dentro del proceso de renovación del recurso humano.
3. Los servidores públicos que, de manera voluntaria, podrían acogerse al Programa, sin que dicha estimación implique obligación alguna de retiro.
4. Los recursos presupuestarios requeridos para atender los incentivos económicos derivados del Programa.
5. La evaluación del impacto de los retiros voluntarios proyectados sobre el gasto de funcionamiento y la estructura organizativa de la institución.

CAPÍTULO III

REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA EL RETIRO VOLUNTARIO

Artículo 8. Requisitos para acogerse al Retiro Voluntario. Podrán acogerse voluntariamente al retiro establecido en la presente Ley, los servidores públicos que, al momento de presentar su solicitud, cumplan con los siguientes requisitos:

1. Encontrarse en servicio activo.
2. Haber adquirido el derecho a la pensión por vejez conforme al régimen de seguridad social que le resulte aplicable.
3. Acreditar un mínimo de diez años de servicio público, continuos o discontinuos, reconocidos conforme a las disposiciones legales aplicables.
4. Presentar su renuncia expresa, libre y personal al cargo que desempeña.



La reglamentación establecerá el procedimiento para la aplicación del presente artículo, de conformidad con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 9. Convocatoria anual. Las instituciones públicas deberán realizar como mínimo una convocatoria al año para la aplicación del retiro voluntario, de acuerdo con su respectivo Plan Institucional de Relevó Generacional y con la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

Antes de realizar cada convocatoria, la institución deberá prever los recursos necesarios para atender el pago de los incentivos económicos correspondientes a los servidores públicos que resulten beneficiarios, de acuerdo con el número máximo de beneficiarios y las condiciones establecidas en la respectiva convocatoria.

Artículo 10. Solicitud y evaluación. El servidor público interesado en acogerse al retiro voluntario deberá presentar, dentro del período establecido en la convocatoria, ante la institución donde presta servicios, su solicitud, acreditando el cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y acompañando la documentación correspondiente.

La institución pública verificará el cumplimiento de los requisitos y determinará la procedencia de la solicitud. La decisión deberá constar por escrito y ser comunicada al servidor público interesado.

Artículo 11. Derecho al incentivo. Los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley y cuya solicitud sea aprobada, tendrán derecho a recibir el incentivo económico correspondiente, de acuerdo con el número máximo de beneficiarios establecido y los recursos previstos para la convocatoria.

Artículo 12. Prohibición de reingreso al servicio público. El servidor público que se acoja al retiro voluntario y reciba el incentivo económico establecido en la presente Ley no podrá ser vinculado nuevamente al sector público.

Lo dispuesto en este artículo no impedirá su contratación para la prestación de servicios de consultoría al Estado, de conformidad con la legislación sobre contrataciones públicas y las disposiciones del Presupuesto General del Estado aplicables.

CAPÍTULO III

INCENTIVO ECONÓMICO

Artículo 13. Determinación del incentivo económico. El incentivo económico se determinará con base en el salario mensual devengado por el servidor público y los años de servicio público reconocidos, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Para efectos del cálculo, se tomará como referencia el salario mensual devengado por el servidor público doce meses antes de la fecha de presentación de su solicitud de retiro voluntario.



Artículo 14. Cálculo del incentivo económico. El incentivo económico por retiro voluntario se determinará de acuerdo con los años completos de servicio público debidamente acreditados por el servidor público, conforme a la siguiente escala:

1. Cuatro meses de salario, para quienes acrediten diez años de servicio público.
2. Seis meses de salario, para quienes acrediten quince años de servicio público.
3. Ocho meses de salario, para quienes acrediten veinte años de servicio público.
4. Diez meses de salario, para quienes acrediten veinticinco años o más de servicio público.

Cuando el servidor público acredite años de servicio comprendidos entre los rangos establecidos en los numerales anteriores, se adicionará al incentivo correspondiente al rango inmediatamente inferior un monto equivalente al cuarenta por ciento del salario mensual de referencia por cada año completo adicional de servicio público.

En ningún caso el incentivo económico podrá exceder el equivalente a diez meses del salario mensual de referencia, aun cuando el servidor público acredite más de veinticinco años de servicio.

Para efectos del cálculo del incentivo económico, se tomará como salario mensual de referencia el devengado por el servidor público doce meses antes de la fecha de presentación de la solicitud de retiro voluntario. Los aumentos salariales producidos con posterioridad a dicha fecha de referencia no serán considerados para la determinación del incentivo.

Para la aplicación de este artículo, únicamente se computarán los años completos de servicio público debidamente acreditados conforme a los registros oficiales correspondientes.

Artículo 15. Financiamiento. Las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley deberán incluir, en la formulación de su anteproyecto de presupuesto para cada vigencia fiscal, los recursos necesarios para financiar el pago de las bonificaciones e incentivos económicos correspondientes a los servidores públicos que se proyecte acoger al Retiro Voluntario durante dicha vigencia.

Para estos efectos, cada entidad deberá estimar previamente el número de servidores públicos potencialmente beneficiarios y el monto individual y total de los incentivos correspondientes, de conformidad con los requisitos, criterios y límites establecidos en esta Ley y su reglamentación.

Los recursos presupuestarios aprobados para atender los retiros voluntarios establecidos en la presente Ley tendrán destinación específica y exclusiva y solo podrán ser utilizados para el pago de los incentivos económicos reconocidos a los servidores públicos que se acojan al retiro voluntario. El Estado garantizará, a través del Presupuesto General del Estado, la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de la presente Ley. El incentivo económico deberá ser pagado al servidor público dentro de la vigencia fiscal para la cual hayan sido asignados los recursos correspondientes.

La partida presupuestaria asignada para estos fines no podrá ser objeto de traslado, redistribución, transferencia institucional o interinstitucional, ni podrá utilizarse para cubrir gastos, obligaciones o finalidades distintas a las previstas en esta Ley.

CAPÍTULO IV

SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

Artículo 16. Registro del Programa. El Ministerio de Economía y Finanzas llevará un registro de los servidores públicos que se acojan al retiro voluntario y de los incentivos económicos otorgados, con información desagregada por institución pública. La información será administrada de conformidad con las disposiciones legales sobre transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.

Artículo 17. Informe anual de ejecución. El Ministerio de Economía y Finanzas elaborará anualmente un informe sobre la ejecución de las medidas establecidas en la presente Ley, que incluirá, como mínimo:

1. El número de servidores públicos que se acogieron al retiro voluntario.
2. El monto total de los incentivos económicos pagados.
3. La distribución de los beneficiarios por institución pública.
4. El impacto presupuestario de los retiros voluntarios.
5. La evolución de la estructura del recurso humano de las instituciones que hayan aplicado el retiro voluntario.

El informe deberá ser publicado y puesto a disposición de la ciudadanía, de conformidad con las disposiciones legales sobre transparencia y acceso a la información pública.

CAPÍTULO V

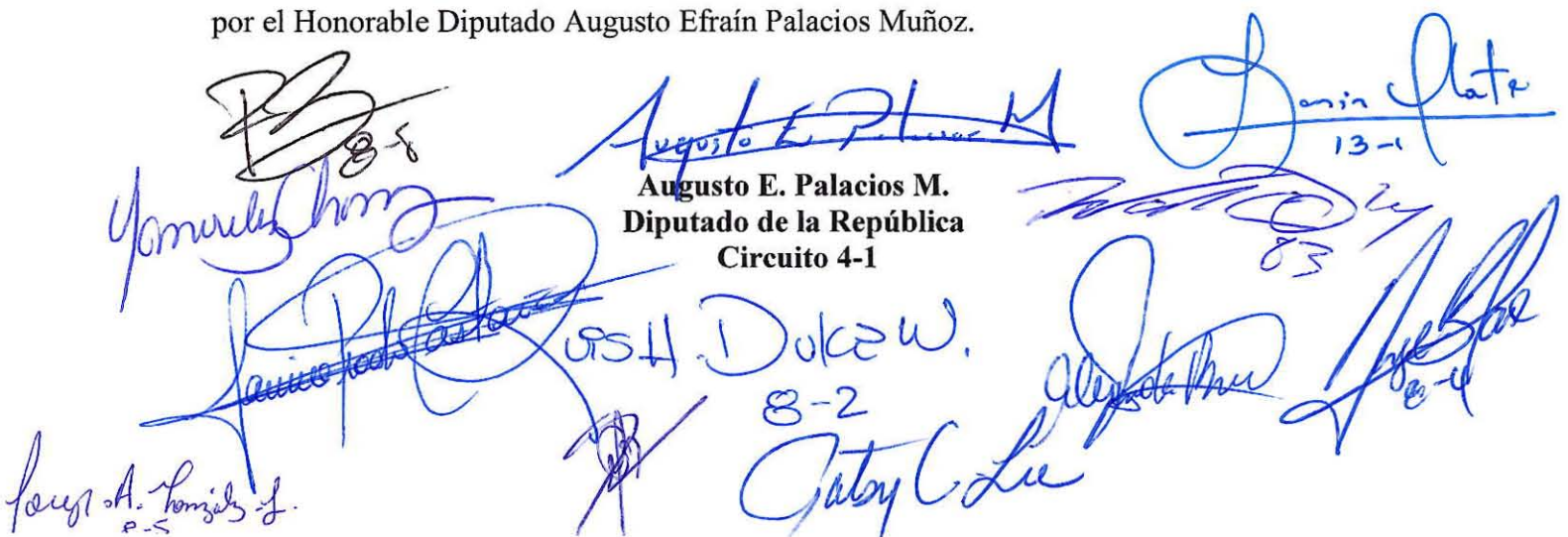
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 18. Reglamentación. La presente Ley será reglamentada por el Órgano Ejecutivo dentro de los tres meses a partir de su entrada en vigencia.

Artículo 19. Entrada en vigencia. Esta Ley comenzará a regir al día siguiente de su promulgación en Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Presentado a la consideración de la Asamblea Nacional el día de hoy, 31 de agosto de 2026, por el Honorable Diputado Augusto Efraín Palacios Muñoz.


Augusto E. Palacios M.
Diputado de la República
Circuito 4-1



ASAMBLEA NACIONAL

Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social

H.D. Crispiano Adames
Presidente

Teléfono: 512-8102, 512-0822
correo: c_trabajo@asamblea.gob.pa

Panamá, 9 de septiembre de 2026.
2026_681 _AN_CTSyDS

Honorable Diputada
SHIRLEY CASTAÑEDAS.
Presidente Asamblea Nacional
En su Despacho

Respetada Señora Presidente:

Debidamente analizado y prohiado por la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social en reunión efectuada el 9 de septiembre de 2026, le remitimos para los trámites correspondientes del Proyecto de Ley, "**Que establece la Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario en el Servicio Público**". que corresponde al **Anteproyecto de Ley 159**, originalmente presentado por la H.D. Augusto Palacios Muñoz.

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 109 del Reglamento Interno, le solicito se sirva impartir las instrucciones de rigor, con el objeto de que el citado Proyecto sea sometido próximamente a Primer Debate.

Atentamente,

H.D. CRISPIANO ADAMES NAVARRO.
Presidente de la Comisión de
Trabajo, Salud y Desarrollo Social

ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARÍA GENERAL
Presentación 10/9/26
Hora 11:05
A Debate _____
A Votación _____
Aprobada _____ Votos
Rechazada _____ Votos
Abstención _____ Votos

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Administración Pública panameña enfrenta actualmente el desafío de renovar progresivamente sus capacidades humanas, técnicas y tecnológicas, garantizando al mismo tiempo el reconocimiento y respeto de los derechos de los servidores públicos que han dedicado una parte considerable de su vida profesional al servicio del Estado. El envejecimiento progresivo de las plantillas institucionales, la permanencia en servicio activo de un número importante de servidores que ya han alcanzado la condición de jubilados o se encuentran próximos a hacerlo, y la necesidad de incorporar nuevas competencias profesionales constituyen realidades que requieren una respuesta ordenada y de carácter institucional.

Durante las recientes vistas presupuestarias celebradas ante la Asamblea Nacional ha quedado en evidencia que diversas entidades del Estado mantienen un porcentaje significativo de servidores públicos de mayor edad, incluyendo personas que continúan desempeñando funciones después de haber adquirido su condición de jubilados. Esta situación no constituye ni debe interpretarse como una valoración negativa de la capacidad o productividad de dichos servidores. Por el contrario, muchos de ellos representan una fuente indispensable de experiencia, conocimiento técnico y memoria institucional.

No obstante, una elevada concentración de servidores en etapas avanzadas de su trayectoria profesional, cuando no existe una política adecuada de sucesión, puede limitar la renovación de las estructuras administrativas, dificultar la incorporación de nuevas competencias y generar riesgos derivados de la eventual pérdida simultánea de conocimientos especializados. La necesidad de atender esta realidad no debe conducir a mecanismos obligatorios de retiro ni a políticas fundamentadas exclusivamente en la edad, sino a la construcción de alternativas institucionales que permitan administrar adecuadamente esta transición.

El propósito de la presente iniciativa es establecer un instrumento de carácter voluntario, gradual y planificado, mediante el cual aquellos servidores que reúnan las condiciones establecidas puedan optar por concluir su etapa de servicio activo recibiendo una bonificación económica extraordinaria, mientras el Estado organiza de manera responsable la transferencia de conocimiento y el relevo de las funciones que continúen siendo necesarias. Se procura así armonizar los derechos y expectativas de los servidores públicos con las necesidades presentes y futuras de las instituciones.

La transformación de la administración pública exige una gestión estratégica del talento humano. Las nuevas tecnologías han modificado profundamente la manera en que las instituciones administran información, brindan servicios y se relacionan con los ciudadanos. La digitalización de procedimientos, la interoperabilidad de sistemas, el análisis de datos, la automatización de procesos, la ciberseguridad, la inteligencia artificial y las plataformas electrónicas de atención ciudadana demandan capacidades profesionales que deben incorporarse progresivamente a las instituciones públicas.

El relevo generacional puede contribuir a este proceso, siempre que sea concebido como un mecanismo de renovación de competencias y no simplemente como una sustitución de personas por razón de edad. La presente iniciativa parte del reconocimiento de que la experiencia de los servidores de mayor trayectoria constituye un patrimonio institucional que debe conservarse. Por ello, la renovación de las estructuras públicas debe realizarse mediante mecanismos que permitan combinar la experiencia acumulada con nuevas capacidades profesionales y tecnológicas.

El objetivo consiste en propiciar una reoxigenación gradual del servicio público, fortaleciendo su capacidad de adaptación a las transformaciones tecnológicas y organizativas contemporáneas, sin desconocer el aporte realizado por quienes han servido al Estado durante décadas. En este sentido, la salida voluntaria de un servidor no deberá entenderse únicamente como la terminación de una relación de servicio, sino como parte de un proceso planificado que permita preservar aquellos conocimientos necesarios para garantizar la continuidad y eficiencia institucional.

En determinados cargos técnicos, especializados o estratégicos, dicha transición deberá estar acompañada de procesos de transferencia de conocimiento, documentación de procedimientos, mentoría y formación de otros servidores, de manera que la experiencia acumulada permanezca dentro de la institución. El relevo generacional debe entenderse, por tanto, como un proceso de transición y no como una ruptura entre generaciones, procurando que la experiencia de quienes concluyen voluntariamente su carrera sirva para fortalecer a quienes continuarán o se incorporarán posteriormente al servicio público.

El ordenamiento jurídico panameño obliga a establecer una distinción clara entre una política voluntaria de retiro incentivado y cualquier mecanismo que implique separación obligatoria por razón de edad. La legislación nacional conoció anteriormente un régimen de retiro por edad mediante la denominada Ley Faúndes, posteriormente derogada. La evolución normativa que siguió a dicha experiencia reafirmó el principio conforme al cual el acceso a una jubilación o pensión no puede condicionarse a la renuncia del servidor público ni utilizarse automáticamente como causa para exigir su separación del cargo.

La presente iniciativa se desarrolla dentro de ese marco jurídico. Por tanto, la política que se propone no establece una edad obligatoria de retiro, no crea una causal automática de terminación de la relación de servicio, no condiciona el derecho a jubilación a la presentación de una renuncia y no autoriza a ninguna institución a obligar directa o indirectamente a un servidor a separarse del cargo. El carácter estrictamente voluntario constituye así una condición esencial para la aplicación e interpretación de las disposiciones contenidas en el presente anteproyecto.

La participación deberá ser personal, libre, expresa y voluntaria. La edad del servidor, su condición de pensionado por vejez, el hecho de reunir los requisitos para participar en el retiro voluntario o su decisión de no acogerse a este no podrán constituir motivo de destitución, traslado, reducción salarial, desmejora, discriminación o afectación de derechos.

Esta garantía constituye uno de los pilares del anteproyecto y permite diferenciar claramente la política propuesta de los anteriores mecanismos obligatorios de retiro por edad.

El objetivo no consiste en imponer una salida, sino en crear condiciones suficientemente favorables para que aquellos servidores que consideren concluida su etapa de servicio activo puedan adoptar esa decisión de manera voluntaria. La creación de un mecanismo de retiro voluntario requiere que la alternativa ofrecida resulte económicamente viable para el servidor, toda vez que la mera posibilidad de renunciar no constituye por sí misma un incentivo, puesto que esa facultad ya existe dentro del ordenamiento jurídico.

En consecuencia, se propone establecer una Bonificación Extraordinaria de Retiro Voluntario, destinada a reconocer los años de servicio prestados al Estado y facilitar una transición económica adecuada para quienes decidan acogerse a esta política nacional. Dicha bonificación tendrá carácter independiente de la pensión por vejez correspondiente y no sustituirá los demás derechos adquiridos por el servidor. Su reconocimiento constituirá el principal incentivo económico para facilitar una decisión voluntaria de conclusión de la etapa de servicio activo.

La determinación del monto deberá responder a criterios objetivos relacionados con la antigüedad, remuneración, disponibilidad presupuestaria y beneficio financiero que la salida pueda representar para el Estado. La finalidad consiste en establecer un equilibrio entre el reconocimiento económico al servidor y la sostenibilidad fiscal, de manera que el incentivo resulte suficientemente significativo para cumplir la finalidad de la política sin comprometer de forma desproporcionada los recursos públicos destinados al funcionamiento de las instituciones.

La salida voluntaria de un servidor no deberá producir automáticamente la contratación de otro. Cada posición liberada deberá ser objeto de una evaluación institucional destinada a determinar si continúa siendo necesaria, si puede ser eliminada, fusionada, transformada o si requiere ser cubierta nuevamente. Este principio permitirá que la política establecida contribuya simultáneamente al relevo generacional y a la modernización administrativa. Las instituciones deberán revisar los perfiles de los cargos antes de autorizar su reposición, tomando en consideración las nuevas necesidades del servicio público.

Una posición concebida hace décadas puede requerir actualmente capacidades completamente distintas. Por ello, cuando resulte necesario cubrir una vacante, deberán privilegiarse perfiles profesionales vinculados con las funciones sustantivas de cada institución y con las nuevas competencias que demanda la Administración moderna. La incorporación de nuevos servidores deberá sustentarse en el mérito, la idoneidad y las necesidades reales de la institución, procurando que la renovación de las plantillas contribuya efectivamente al fortalecimiento de las capacidades técnicas y tecnológicas del Estado.

El relevo generacional no debe convertirse en un mecanismo para incrementar indiscriminadamente la planilla pública ni para sustituir servidores experimentados mediante nombramientos discrecionales. Su finalidad es permitir una renovación ordenada de las

capacidades del Estado, aprovechando las oportunidades que surjan con las vacantes para revisar las estructuras institucionales, actualizar los perfiles profesionales y determinar objetivamente cuáles posiciones requieren ser mantenidas, transformadas, fusionadas o suprimidas conforme a las necesidades del servicio público.

Diversos países de América Latina han utilizado mecanismos de retiro voluntario incentivado como instrumentos de gestión del talento humano y renovación de sus administraciones públicas. Chile ha desarrollado sistemas de bonificación e incentivos al retiro para determinados funcionarios, bajo esquemas en los que la decisión de separarse del cargo corresponde al propio servidor. Uruguay ha implementado programas vinculados expresamente con la renovación de las plantillas, incorporando cupos y mecanismos de programación de las salidas para preservar la continuidad de los servicios.

Argentina también ha utilizado planes de retiro voluntario dentro de procesos de reorganización administrativa, acompañados de incentivos económicos. Estas experiencias demuestran que es posible promover procesos de renovación del personal público mediante mecanismos distintos al retiro obligatorio. El modelo propuesto para Panamá recoge como elementos relevantes del derecho comparado la voluntariedad, los incentivos económicos, la planificación institucional y la programación presupuestaria, adecuándolos a las particularidades del ordenamiento jurídico nacional.

Esta política deberá ejecutarse conforme a la capacidad financiera del Estado. La creación de bonificaciones genera una erogación inicial que deberá ser incluida dentro de la planificación presupuestaria correspondiente. No obstante, su evaluación deberá considerar también el efecto financiero de mediano y largo plazo. En determinadas circunstancias, una salida voluntaria puede generar ahorros significativos en gasto de personal; en otras, la necesidad de cubrir una posición esencial puede disminuir ese efecto y requerir que la institución contemple los recursos necesarios para garantizar la continuidad del servicio.

Por esta razón, la implementación de la política deberá estar acompañada de estudios de costo-beneficio, disponibilidad presupuestaria y planificación de los recursos humanos. El establecimiento de cupos anuales permitirá ordenar las solicitudes, evitar salidas simultáneas que puedan comprometer la continuidad de los servicios y garantizar que todas las bonificaciones cuenten con respaldo presupuestario. La planificación financiera constituye así un componente indispensable para asegurar la sostenibilidad y permanencia de la política nacional que mediante esta iniciativa se pretende establecer.

De igual manera, cada institución deberá formular planes de relevo generacional que permitan conocer con anticipación qué posiciones pueden quedar vacantes, cuáles constituyen funciones críticas, qué conocimientos deben transferirse y qué nuevas competencias deberán incorporarse. Esta planificación permitirá vincular las decisiones relacionadas con el retiro voluntario con las necesidades institucionales de mediano y largo plazo, evitando que las salidas se produzcan de forma aislada y procurando que cada proceso contribuya efectivamente a la modernización y fortalecimiento de la Administración Pública.

El presente anteproyecto tiene por finalidad crear una Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario en el Servicio Público, orientada a facilitar una transición gradual en la composición del recurso humano de las instituciones del Estado. La iniciativa no tiene como propósito desplazar a las personas mayores del servicio público ni establecer que la edad constituye una limitación para ejercer funciones dentro del Estado, sino proporcionar un instrumento de gestión que permita organizar responsablemente la transición generacional en la Administración Pública.

Su propósito consiste en ofrecer una alternativa digna y económicamente favorable a quienes, habiendo desarrollado una extensa trayectoria profesional, decidan voluntariamente concluir su etapa de servicio activo. Al mismo tiempo, permitirá que las instituciones planifiquen sus necesidades futuras, preserven el conocimiento acumulado, revisen sus estructuras administrativas e incorporen progresivamente nuevas competencias profesionales. De esta manera, el relevo generacional se convierte en una herramienta de modernización del Estado y en un mecanismo de cooperación y transferencia de conocimientos entre generaciones.

La presente iniciativa propone, en consecuencia, una renovación progresiva del servicio público basada en un principio de equilibrio: reconocer la trayectoria de quienes han servido al Estado, facilitar voluntariamente su transición y preparar a una nueva generación de servidores para asumir las responsabilidades de una Administración Pública moderna, eficiente y tecnológicamente preparada. Se procura así conciliar la experiencia acumulada durante décadas de servicio con las nuevas capacidades que requiere el Estado para responder eficazmente a las transformaciones sociales, institucionales y tecnológicas.

De esta forma, presentamos ante esta augusta cámara el presente anteproyecto esperando su consideración a través del trámite interno a fin de convertirlo en Ley de la República.



ASAMBLEA NACIONAL
SECRETARÍA GENERAL
Presentación 10/9/26
Hora 11:05
A Debate _____
A Votación _____
Aprobada _____ Votos
Rechazada _____ Votos
Abstención _____ Votos

PROYECTO DE LEY No.

De ____ de ____ de ____ 2026

"Que establece la Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario
en el Servicio Público"

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto establecer la Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario en el Servicio Público, como instrumento de planificación y gestión de los recursos humanos del Estado, orientado a:

1. Facilitar un retiro digno y económicamente incentivado de los servidores públicos que voluntariamente decidan concluir su relación de servicio con el Estado.
2. Promover un proceso de relevo generacional gradual, ordenado y planificado en la administración pública.
3. Facilitar la incorporación de nuevas generaciones de profesionales al servicio público, de conformidad con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria.
4. Contribuir a la modernización, eficiencia y sostenibilidad de las estructuras de personal del Estado, mediante una adecuada planificación y gestión de los recursos humanos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente Ley será aplicable a los servidores públicos, independientemente de la modalidad mediante la cual se encuentren vinculados al servicio público, siempre que cumplan con los requisitos establecidos para acogerse al retiro voluntario.

Artículo 3. Carácter voluntario del retiro. El retiro será estrictamente voluntario y requerirá la manifestación libre, expresa, personal e informada del servidor público. En ningún caso podrá obligarse a una persona a acogerse al mismo, ni ejercerse alguna presión o condicionamiento para hacerlo por razón de su edad o por cualquier otra circunstancia que vulnere su libertad de decisión.

Artículo 4. Naturaleza del incentivo. El incentivo económico establecido en la presente Ley constituye un beneficio económico extraordinario, independiente y asociado exclusivamente

al retiro voluntario, y será distinto de las prestaciones que correspondan al servidor público en virtud de los regímenes de seguridad social y de sus derechos y prestaciones laborales.

CAPÍTULO 11

PLANIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL

Artículo 5. Implementación. La Política Nacional para el Relevo Generacional y Retiro Voluntario en el Servicio Público se implementará de manera gradual y planificada, de acuerdo con las necesidades de cada institución pública, la disponibilidad presupuestaria y las disposiciones establecidas en la presente Ley.

Artículo 6. Coordinación. Corresponderá a cada institución pública, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, adoptar las medidas necesarias para la adecuada planificación presupuestaria y la aplicación de las disposiciones previstas en la presente Ley.

Artículo 7. Plan Institucional de Relevo Generacional. Las instituciones públicas elaborarán y actualizarán anualmente un Plan Institucional de Relevo Generacional, como instrumento de planificación orientado a identificar las necesidades de renovación de su recurso humano y planificar, de acuerdo con sus necesidades institucionales, la aplicación del retiro voluntario establecido en la presente Ley.

El Plan deberá contener, como mínimo:

1. Un diagnóstico de la estructura etaria, antigüedad y distribución del recurso humano de la institución.
2. La identificación de las áreas, cargos y funciones que requieran atención prioritaria dentro del proceso de renovación del recurso humano.
3. Los servidores públicos que, de manera voluntaria, podrían acogerse al Programa, sin que dicha estimación implique obligación alguna de retiro.
4. Los recursos presupuestarios requeridos para atender los incentivos económicos derivados del Programa.
5. La evaluación del impacto de los retiros voluntarios proyectados sobre el gasto de funcionamiento y la estructura organizativa de la institución.

CAPÍTULO III

REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA EL RETIRO VOLUNTARIO

Artículo 8. Requisitos para acogerse al Retiro Voluntario. Podrán acogerse voluntariamente al retiro establecido en la presente Ley, los servidores públicos que, al momento de presentar su solicitud, cumplan con los siguientes requisitos:

1. Encontrarse en servicio activo.
2. Haber adquirido el derecho a la pensión por vejez conforme al régimen de seguridad social que le resulte aplicable.

3. Acreditar un mínimo de diez años de servicio público, continuos o discontinuos, reconocidos conforme a las disposiciones legales aplicables.

4. Presentar su renuncia expresa, libre y personal al cargo que desempeña. La reglamentación establecerá el procedimiento para la aplicación del presente artículo, de conformidad con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 9. Convocatoria anual. Las instituciones públicas deberán realizar como mínimo una convocatoria al año para la aplicación del retiro voluntario, de acuerdo con su respectivo Plan Institucional de Relevo Generacional y con la disponibilidad presupuestaria correspondiente. Antes de realizar cada convocatoria, la institución deberá prever los recursos necesarios para atender el pago de los incentivos económicos correspondientes a los servidores públicos que resulten beneficiarios, de acuerdo con el número máximo de beneficiarios y las condiciones establecidas en la respectiva convocatoria.

Artículo 10. Solicitud y evaluación. El servidor público interesado en acogerse al retiro voluntario deberá presentar, dentro del periodo establecido en la convocatoria, ante la institución donde presta servicios, su solicitud, acreditando el cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y acompañando la documentación correspondiente. La institución pública verificará el cumplimiento de los requisitos y determinará la procedencia de la solicitud. La decisión deberá constar por escrito y ser comunicada al servidor público interesado.

Artículo 11. Derecho al incentivo. Los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley y cuya solicitud sea aprobada, tendrán derecho a recibir el incentivo económico correspondiente, de acuerdo con el número máximo de beneficiarios establecido y los recursos previstos para la convocatoria.

Artículo 12. Prohibición de reingreso al servicio público. El servidor público que se acoja al retiro voluntario y reciba el incentivo económico establecido en la presente Ley no podrá ser vinculado nuevamente al sector público.

Lo dispuesto en este artículo no impedirá su contratación para la prestación de servicios de consultoría al Estado, de conformidad con la legislación sobre contrataciones públicas y las disposiciones del Presupuesto General del Estado aplicables.

CAPÍTULO 111

INCENTIVO ECONÓMICO

Artículo 13. Determinación del incentivo económico. El incentivo económico se determinará con base en el salario mensual devengado por el servidor público y los años de servicio público reconocidos, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Para efectos del cálculo, se tomará como referencia el salario mensual devengado por el servidor público doce meses antes de la fecha de presentación de su solicitud de retiro voluntario.

Artículo 14. Cálculo del incentivo económico. El incentivo económico por retiro voluntario se determinará de acuerdo con los años completos de servicio público debidamente acreditados por el servidor público, conforme a la siguiente escala:

1. Cuatro meses de salario, para quienes acrediten diez años de servicio público.
2. Seis meses de salario, para quienes acrediten quince años de servicio público.
3. Ocho meses de salario, para quienes acrediten veinte años de servicio público.
4. Diez meses de salario, para quienes acrediten veinticinco años o más de servicio público.

Cuando el servidor público acredite años de servicio comprendidos entre los rangos establecidos en los numerales anteriores, se adicionará al incentivo correspondiente al rango inmediatamente inferior un monto equivalente al cuarenta por ciento del salario mensual de referencia por cada año completo adicional de servicio público.

En ningún caso el incentivo económico podrá exceder el equivalente a diez meses del salario mensual de referencia, aun cuando el servidor público acredite más de veinticinco años de servicio.

Para efectos del cálculo del incentivo económico, se tomará como salario mensual de referencia el devengado por el servidor público doce meses antes de la fecha de presentación de la solicitud de retiro voluntario. Los aumentos salariales producidos con posterioridad a dicha fecha de referencia no serán considerados para la determinación del incentivo.

Para la aplicación de este artículo, únicamente se computarán los años completos de servicio público debidamente acreditados conforme a los registros oficiales correspondientes.

Artículo 15. Financiamiento. Las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley deberán incluir, en la formulación de su anteproyecto de presupuesto para cada vigencia fiscal, los recursos necesarios para financiar el pago de las bonificaciones e incentivos económicos correspondientes a los servidores públicos que se proyecte acoger al Retiro Voluntario durante dicha vigencia.

Para estos efectos, cada entidad deberá estimar previamente el número de servidores públicos potencialmente beneficiarios y el monto individual y total de los incentivos correspondientes, de conformidad con los requisitos, criterios y límites establecidos en esta Ley y su reglamentación.

Los recursos presupuestarios aprobados para atender los retiros voluntarios establecidos en la presente Ley tendrán destinación específica y exclusiva y solo podrán ser utilizados para el pago de los incentivos económicos reconocidos a los servidores públicos que se acojan al retiro voluntario. El Estado garantizará, a través del Presupuesto General del Estado, la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de la presente Ley. El incentivo económico deberá ser pagado al servidor público dentro de la vigencia fiscal para la cual hayan sido asignados los recursos correspondientes.

La partida presupuestaria asignada para estos fines no podrá ser objeto de traslado, redistribución, transferencia institucional o interinstitucional, ni podrá utilizarse para cubrir gastos, obligaciones o finalidades distintas a las previstas en esta Ley.

CAPÍTULO IV

SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

Artículo 16. Registro del Programa. El Ministerio de Economía y Finanzas llevará un registro de los servidores públicos que se acojan al retiro voluntario y de los incentivos económicos otorgados, con información desagregada por institución pública. La información será administrada de conformidad con las disposiciones legales sobre transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.

Artículo 17. Informe anual de ejecución. El Ministerio de Economía y Finanzas elaborará anualmente un informe sobre la ejecución de las medidas establecidas en la presente Ley, que incluirá, como mínimo:

1. El número de servidores públicos que se acogieron al retiro voluntario.
2. El monto total de los incentivos económicos pagados.
3. La distribución de los beneficiarios por institución pública.
4. El impacto presupuestario de los retiros voluntarios.
5. La evolución de la estructura del recurso humano de las instituciones que hayan aplicado el retiro voluntario.

El informe deberá ser publicado y puesto a disposición de la ciudadanía, de conformidad con las disposiciones legales sobre transparencia y acceso a la información pública.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 18. Reglamentación. La presente Ley será reglamentada por el Órgano Ejecutivo dentro de los tres meses a partir de su entrada en vigencia.

Artículo 19. Entrada en vigencia. Esta Ley comenzará a regir al día siguiente de su promulgación en Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Propuesto a consideración de la Asamblea Nacional, hoy, _____ de _____ de 2026.

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL



H.D. CRISPIANO ADAMES N.
Presidente



H.D. RONALD DE GRACIA
Vicepresidente



H.D. CARLOS AFU DECEREGA
Secretario



H.D. ARQUESIO ARIAS
Comisionado

H.D. LUIS EDUARDO CAMACHO
Comisionado



H.D. JANINE PRADO
Comisionado



H.D. BETSERAI RICHARDS
Comisionado

H.D. EDWIN VERGARA
Comisionado



H.D. ROBERTO ZUÑIGA
Comisionado