

DECRETO LEY N° 8
(De 15 de febrero de 2006)

Que reestructura el sistema de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial y dicta otras disposiciones

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,
en uso de sus facultades constitucionales y específicamente
la que le confiere el numeral 2 del artículo 1 de la Ley 1 de 3 de enero
de 2006, oído el concepto favorable del Consejo de Gabinete,

DECRETA:

TÍTULO I

NORMAS GENERALES

Capítulo I

Naturaleza y Principios

Artículo 1. El Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) creado mediante la Ley 18 de 1983, se reestructura, mediante este Decreto Ley, bajo el nombre de Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), en adelante el Instituto, como institución autónoma del Estado, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía financiera, administrativa y técnica en su régimen interno, en el manejo de su patrimonio y en el ejercicio de sus funciones, sujeto a la política general del Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral; así como a la fiscalización de la Contraloría General de la República.

Artículo 2. El Instituto será el organismo rector del Estado en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, y promoverá una cultura de formación para la vida y el trabajo, en todas sus manifestaciones.

Artículo 3. Para los efectos del presente Decreto Ley, los siguientes términos se definen así:

1. **Formación Profesional.** Conjunto de acciones formativas cuyo objeto es descubrir y desarrollar a lo largo de la vida las aptitudes para el trabajo y las competencias laborales de los trabajadores, con el objetivo de facilitar su desarrollo humano integral, promover una cultura del trabajo y apoyar el incremento de la productividad y la competitividad de los sectores productivos. Incluye la formación profesional inicial, la capacitación continua en la empresa y la capacitación dirigida a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores.

2. **Capacitación Laboral.** Desarrollo de la aptitud o preparación concreta para la realización de una actividad o tarea determinada.
3. **Capacitación en Gestión Empresarial.** Desarrollo de la aptitud o preparación concreta para la realización de actividades relativas a la creación y gestión de empresas de cualquier tipo, especialmente de menor tamaño, incluyendo el trabajo independiente.

Artículo 4. Las políticas de formación profesional y de capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con principios de pertinencia a las necesidades de los sectores productivos y los mercados de trabajo, equidad social, flexibilidad operativa, calidad técnico-pedagógica, eficiencia y transparencia en el uso de recursos, rendición de cuentas y diversidad de oferentes públicos y privados. Para tales fines, es esencial la participación activa y responsable de empleadores y trabajadores en la dirección estratégica y en la gestión operativa y administrativa de la institucionalidad correspondiente.

Artículo 5. Sin perjuicio de la unidad del marco institucional de la formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, la aplicación de los principios anteriormente expuestos implica que su funcionamiento debe diferenciar las responsabilidades de dirección estratégica, administración, financiamiento y ejecución. De la misma manera, debe contar con mecanismos técnicamente independientes de evaluación y control de calidad.

Artículo 6. Las políticas y programas de formación profesional y de capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, deben responder a principios de equidad e inclusión social, ofreciendo oportunidades a los trabajadores y empresarios de todos los sectores y niveles de la economía, con especial atención a las poblaciones afectadas por la pobreza, el desempleo y la informalidad.

Artículo 7. Las políticas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, deben desarrollarse coordinadamente con las políticas de empleo que determine el Órgano Ejecutivo, de manera que contribuyan a hacer más transparente el mercado laboral y a facilitar la inserción de los trabajadores en el empleo y la creación de empresas.

Igualmente, se coordinarán con las políticas de educación, a fin de enriquecer, mutuamente, ambas esferas institucionales y de facilitar la movilidad social y el desarrollo humano de

los trabajadores; y con las de promoción de la competitividad y el desarrollo tecnológico de la economía nacional, a fin de vincular para este propósito, sus potencialidades formativas, humanas y tecnológicas.

Capítulo II

Objetivos

Artículo 8. El Instituto, en concordancia con los objetivos y políticas para el desarrollo nacional, tendrá como objetivo fundamental adoptar, dirigir, implementar y supervisar la ejecución de las políticas, estrategias y programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, tanto para el sector público como para el sector privado, así como administrar y distribuir los recursos públicos asignados para tal fin.

Capítulo III

Funciones

Artículo 9. Para cumplir con sus objetivos, el Instituto tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborar planes anuales y plurianuales de formación profesional y de capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, dentro del marco de los objetivos y políticas de desarrollo nacional;
2. Promover, fortalecer y organizar la oferta pública y privada de servicios de formación profesional y de capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, estructurando un sistema nacional en el que participen, ordenadamente, organismos investigadores de mercado, capacitadores, evaluadores, certificadores y todos aquellos que sean necesarios para alcanzar sus objetivos;
3. Crear y mantener mecanismos dentro del marco del sistema, pero técnicamente autónomos, que cumplan las funciones relativas al aseguramiento de la calidad de la formación y la capacitación, al registro y acreditación de oferentes de servicios, así como a la evaluación y certificación de las competencias de los trabajadores;
4. Administrar los recursos públicos que sean parte del sistema, así como promover su complementación y coordinación con las iniciativas privadas de personas, empresas y organismos sin fines de lucro;
5. Administrar el Fondo Fiduciario de Formación y Capacitación, en el que se integrarán todos los recursos financieros públicos destinados a este fin; crear e

implementar mecanismos que regulen el acceso a tales recursos, por parte de oferentes y beneficiarios de los servicios de formación y capacitación. Así como supervisar y vigilar su correcta aplicación;

6. Organizar, orientar, coordinar, apoyar, evaluar y certificar todas las actividades de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, que se desarrollen en el país;
7. Promover y canalizar la cooperación internacional para complementar y desarrollar, técnicamente, el sistema nacional de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial;
8. Establecer normas de competencias laborales en el ámbito nacional y asegurar su correspondencia con las necesidades reales del sector productivo;
9. Crear y mantener un sistema de monitoreo y evaluación que facilite la toma de decisiones en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial;
10. Proponer al Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, anteproyectos de leyes o decretos relacionados con el ámbito de sus competencias, que sean necesarios para sustentar el desarrollo del sistema;
11. Representar a la República de Panamá ante los organismos nacionales e internacionales, en lo relativo a su competencia;
12. Dictar mediante resoluciones motivadas, las normas técnicas y administrativas necesarias para el funcionamiento del sistema a su cargo, así como vigilar su fiel ejecución;
13. Desarrollar programas dirigidos a la formación de dirigentes de empleadores y de trabajadores, en los temas relativos a formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, en los cuales incorporará a los representantes de estos sectores en el Consejo Directivo;
14. Presentar anualmente al Órgano Ejecutivo un informe de la gestión desarrollada;
15. Las demás que le asignen la ley y los reglamentos.

Artículo 10. El Instituto podrá administrar, desarrollar y ejecutar programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, en la forma que determinen sus reglamentos y el Consejo Directivo.

La educación sindical no forma parte del ámbito de acción del Instituto.

TÍTULO II

ESTRUCTURA DEL INSTITUTO

Capítulo I

Componentes del Instituto

Artículo 11. Para el logro de sus funciones, el Instituto contará con los siguientes componentes:

1. Un Consejo Directivo
2. Una Dirección General
3. El Sistema de Formación Profesional Dual
4. Unidades administrativas, ejecutoras y técnicas
5. Centros de Formación y Capacitación
6. Las comisiones técnicas o consultivas que se determinan en este Decreto Ley y las que, mediante reglamentación, adopte el Consejo Directivo.

Artículo 12. Mediante reglamentación aprobada por el Consejo Directivo, se determinará la organización y el funcionamiento de los componentes mencionados en el artículo anterior.

Se faculta al Instituto para que cree y organice la estructura administrativa necesaria para el cumplimiento de los mandatos del presente Decreto Ley.

Capítulo II

Consejo Directivo del Instituto

Artículo 13. El Consejo Directivo del Instituto estará integrado por nueve (9) miembros, así:

1. El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral o el Viceministro, quien lo presidirá;
2. El Ministro de Economía y Finanzas o su representante;
3. El Ministro de Educación o su representante;
4. Tres (3) representantes de los empleadores, uno por el sector primario, uno

por el sector secundario y uno por el sector terciario, escogidos por el Órgano Ejecutivo de sendas ternas que para tal efecto presente al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP);

5. Tres (3) representantes de los trabajadores organizados, escogidos por el Órgano Ejecutivo de sendas ternas presentadas al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados, integradas por trabajadores provenientes de los diversos sectores de la economía.

Artículo 14. El Director General o la Directora General, un representante del Ministerio de Comercio e Industrias y un representante de la Contraloría General de la República, asistirán a las reuniones del Consejo Directivo, con derecho a voz. El Director General o la Directora General actuarán como Secretario o Secretaria del Consejo Directivo.

Artículo 15. Los representantes de los Ministerios de Educación y de Economía y Finanzas, así como los representantes de los empleadores y de los trabajadores, tendrán, cada uno, un suplente escogido de la misma forma, que los reemplazarán en sus ausencias temporales, así como en las absolutas mientras se designa el principal.

Artículo 16. Los representantes de los trabajadores en el Consejo Directivo, deberán tener experiencia mínima de cinco años como dirigentes sindicales.

Artículo 17. Los representantes de los empleadores en el Consejo Directivo, deberán tener título universitario y experiencia mínima de cinco años en gestión, administración o asesoría empresarial, preferiblemente, en las áreas de capacitación o de administración de personal.

Artículo 18. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores del Consejo Directivo, se incorporarán a los programas a que se refiere el numeral 13 del artículo 9 de este Decreto Ley, en la forma y oportunidades que determine el Consejo.

Artículo 19. Los miembros principales y suplentes del sector empleador y del sector de los trabajadores, serán nombrados por periodos de cinco (5) años. Los primeros nombramientos se harán de manera escalonada, por periodos de dos (2), tres (3) y cinco (5) años. Estos representantes, previa inclusión en una nueva terna, pueden ser designados para nuevos periodos.

Artículo 20. Son funciones del Consejo Directivo:

1. Aprobar la propuesta del Plan Estratégico Nacional de Formación Profesional, Capacitación Laboral y Capacitación en Gestión Empresarial, que le presente el Director General o la Directora General;
2. Aprobar los planes anuales y plurianuales que presentará el Director General o la Directora General para su implementación y supervisar su ejecución;
3. Aprobar, dentro del marco anterior, las políticas, estrategias, planes y programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, financiadas con fondos públicos;
4. Aprobar y ejecutar las políticas, estrategias, planes y programas de competencias laborales;
5. Autorizar la asignación de recursos del Fondo Fiduciario de Formación y Capacitación para los programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, mediante la evaluación previa correspondiente, así como los desembolsos sucesivos que deban hacerse hasta el monto de lo asignado;
6. Definir los criterios y reglamentar los mecanismos que utilizará el Fondo Fiduciario de Formación y Capacitación para la asignación de fondos;
7. Definir los criterios y reglamentar los mecanismos para la prestación de los servicios de formación y capacitación;
8. Reglamentar la acreditación y desacreditación de los organismos certificadores;
9. Aprobar el diseño, elaboración, impresión, expedición, firma y control del formato de certificación y del sistema único de certificación;
10. Aprobar el Reglamento Interno del Instituto y los demás reglamentos necesarios para el cumplimiento de las funciones del Instituto;
11. Aprobar su Reglamento Interno;
12. Recibir y discutir el informe anual de actividades y los estados financieros que debe presentar el Director General o la Directora General;
13. Autorizar los actos, operaciones financieras, donaciones, legados o subvenciones, contratos y transacciones, que excedan la suma de doscientos cincuenta mil balboas;
14. Establecer los lineamientos tarifarios de los servicios que preste el Instituto, con sujeción a las limitaciones constitucionales y legales, y revisarlos periódicamente;
15. Evaluar, periódicamente, el funcionamiento y los resultados de la labor del Instituto, con los indicadores correspondientes;
16. Aprobar el anteproyecto de presupuesto anual del Instituto;

17. Aprobar la estructura organizativa del Instituto;
18. Recomendar, al Órgano Ejecutivo, la fijación de las dietas que deben percibir los miembros del Consejo Directivo. No obstante, las dietas que reciban dichos miembros por mes, no podrán exceder a una suma equivalente al total de las dietas correspondientes a cuatro reuniones mensuales;
19. Las demás funciones no atribuidas a otra entidad, que resulten necesarias para el desarrollo de los objetivos y funciones de la institución.

Artículo 21. El Consejo Directivo se reunirá en forma ordinaria una vez al mes o con la mayor periodicidad que determine su reglamento interno. En forma extraordinaria, se reunirá por convocatoria de su Presidente. Además de los casos que en cada ocasión determine el Presidente del Consejo, la convocatoria a reunión extraordinaria será obligatoria si la aprueba previamente el propio Consejo, o cuando la solicite el Director General o la Directora General o al menos tres (3) de sus miembros.

Artículo 22. Las decisiones del Consejo Directivo se adoptarán por mayoría de votos. El Presidente del Consejo decidirá en caso de empate.

Capítulo III

Director General

Artículo 23. El Instituto será dirigido técnica y administrativamente por un Director General o una Directora General, quien será designado o designada por el Órgano Ejecutivo, por un periodo de siete (7) años, de una terna presentada por el Consejo Directivo.

Corresponde al Director General o la Directora General ejecutar los planes, acciones y programas necesarios para el desarrollo y ejecución de las políticas, estrategias y objetivos del Instituto.

Artículo 24. El Director General o la Directora General, para los efectos de su gestión administrativa, contará con la colaboración de un Subdirector General o una Subdirectora General, quien será de libre nombramiento y remoción del Órgano Ejecutivo.

Artículo 25. El Instituto definirá una política de recursos humanos, con el fin de estimular un sistema de méritos y de remuneración, que garantice la calidad y la estabilidad laboral de su personal científico, asesor, técnico y administrativo de apoyo para la estructura correspondiente.

Artículo 26. Para ser Director General o Directora General, así como para ser Subdirector General o Subdirectora General, se requiere:

1. Ser de nacionalidad panameña y haber cumplido treinta años de edad;
2. No haber sido condenado o condenada por el Órgano Judicial por delito doloso;
3. Poseer título universitario, con una experiencia no menor de cinco años en el área de capacitación laboral, o en gestión o administración empresarial o pública.

Artículo 27. Son funciones del Director General o Directora General:

1. Dirigir y administrar el Instituto sin perjuicio de las atribuciones que correspondan al Consejo Directivo;
2. Ejercer la representación legal del Instituto;
3. Elaborar la propuesta de anteproyecto de presupuesto y el Plan Anual de Actividades, y presentarlos para la aprobación del Consejo Directivo;
4. Ejecutar las políticas, planes, estrategias, programas y proyectos de competencia del Instituto;
5. Autorizar los actos, operaciones financieras, contratos y transacciones en los que sea parte el Instituto, hasta por la suma de doscientos cincuenta mil balboas;
6. Firmar los acuerdos con entidades públicas, privadas, extranjeras o internacionales, para desarrollar acciones de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, y de competencias laborales;
7. Presentar al Consejo Directivo, para su aprobación, la estructura y organización del Instituto y sus componentes;
8. Nombrar, destituir, trasladar, ascender, conceder licencia e imponer sanciones disciplinarias a los servidores públicos de la institución;
9. Las demás que le asignen la ley, los reglamentos y el Consejo Directivo.

Artículo 28. Son funciones del Subdirector General o de la Subdirectora General:

1. Coadyuvar en la administración del Instituto, de conformidad con las directrices impartidas por el Director General o la Directora General y por el Consejo Directivo;

2. Reemplazar al Director General o la Directora General en sus ausencias temporales y en las absolutas mientras se designa al sucesor;
3. Cualquier otra que le asignen el Director General o Directora General o el Consejo Directivo.

Capítulo IV

Comisión Nacional de Gestión de la Calidad

Artículo 29. El Instituto tendrá una Comisión Nacional de Gestión de la Calidad, responsable de la evaluación, acreditación y revisión continuada de los centros públicos y privados de capacitación, así como del mantenimiento de un Registro Nacional de formación y capacitación.

El objetivo de la Comisión Nacional de Gestión de Calidad es contribuir a elevar la calificación de los recursos humanos nacionales y a generar mejores condiciones de competitividad del sector productivo y de empleo del trabajador.

Artículo 30. La Comisión Nacional de Gestión de Calidad tendrá una Secretaría Técnica. Tanto esta Comisión como su Secretaría Técnica, serán reglamentadas por el Consejo Directivo.

Capítulo V

Comisión Nacional de Competencias

Artículo 31. El Instituto contará con una Comisión Nacional de Competencias. Corresponderá a esta Comisión, proponer al Consejo Directivo la reglamentación de los procesos y mecanismos de certificación y reconocimiento de las competencias laborales de los trabajadores. También tendrá a su cargo la responsabilidad de administrar el sistema de certificación de las competencias básicas, genéricas y laborales, con sujeción a las reglamentaciones correspondientes y a las políticas fijadas por el Consejo Directivo.

Artículo 32. La Comisión Nacional de Competencias tendrá una Secretaría Técnica. Tanto esta Comisión como su Secretaría Técnica, serán reglamentadas por el Consejo Directivo.

Artículo 33. El proceso de certificación de competencias laborales podrá articularse con otros sistemas de certificación existentes, tanto del sector público como del sector privado. La Comisión Nacional de Competencias tendrá en cuenta estándares internacionales para realizar el proceso de certificación de competencias básicas, genéricas y laborales en Panamá, asegurando la calidad y pertinencia de la formación y capacitación en relación con los requerimientos del sector o de la empresa. La reglamentación tratará esta materia.

Capítulo VI

Centros de Formación y Capacitación

Artículo 34. El Instituto podrá tener centros de formación y capacitación, los cuales serán responsables de dictar la formación profesional, la capacitación laboral y la capacitación en gestión empresarial, de acuerdo con los requerimientos de los sectores productivos y del desarrollo nacional.

El Consejo Directivo aprobará un reglamento integral del funcionamiento de los Centros, el cual estará orientado a lograr una autonomía en la gestión financiera y administrativa, observando las políticas dictadas por el Instituto. Los Centros contarán con un Consejo Tripartito, un Consejo Técnico y una Dirección Ejecutiva.

Artículo 35. Los Centros serán administrados por Directores, quienes serán representantes del Director General o Directora General, nombrados por éste. A los Directores de dichos Centros, se les reconoce las facultades y deberes inherentes al cargo que realizan, derivados de la autonomía financiera y administrativa y de los reglamentos que a tal efecto se dicten. Esta materia será reglamentada por el Consejo Directivo.

Artículo 36. Cuando lo requiera el Plan Estratégico Nacional de Formación Profesional, Capacitación Laboral y Capacitación en Gestión Empresarial, el Instituto podrá tener nuevos centros sectoriales especializados, cuya estructura y funcionamiento serán reglamentados por el Consejo Directivo.

Artículo 37. La reglamentación que apruebe el Consejo Directivo, podrá establecer la posibilidad de que la administración de uno o más centros se encargue a una entidad de carácter bipartito.

Capítulo VII**Disposiciones sobre los Servidores Públicos del Instituto**

Artículo 38. La condición de servidor público del Instituto se reglamentará, tomando en consideración las normas de la Ley de Carrera Administrativa, teniendo en cuenta la diferencia entre servidores de carrera administrativa y servidores de libre nombramiento y remoción.

TÍTULO III**PATRIMONIO DEL INSTITUTO****Capítulo I****Integración del Patrimonio**

Artículo 39. El patrimonio del Instituto estará integrado por lo siguiente:

1. Los bienes y activos pertenecientes al Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP);
2. El Fondo Fiduciario de Formación y Capacitación;
3. Los frutos, rentas, intereses e ingresos que generen los bienes y los servicios prestados por el Instituto;
4. Los legados, herencias, donaciones o subvenciones, que le sean concedidos por personas naturales o jurídicas y entidades nacionales, extranjeras o internacionales;
5. Los bienes, valores, maquinarias, edificaciones, instalaciones, equipos, herramientas y vehículos, así como cualquier otro activo que el Órgano Ejecutivo asigne para el mejor cumplimiento de los objetivos del Instituto.

Capítulo II**Fondo Fiduciario de Formación y Capacitación**

Artículo 40. Existirá, con carácter permanente, un Fondo Fiduciario de Formación y Capacitación, cuyo patrimonio estará integrado por:

1. El dieciocho y medio por ciento (18.5%) del 73% de la recaudación del seguro educativo, a que se refieren los literales a), g) e i) del numeral 2 del artículo 2 del Decreto de Gabinete No. 168 de 27 de julio de 1971,

- modificado por la Ley 49 de 18 de septiembre de 2002, modificado por las Leyes 13 y 16 de 1987 y por la Ley 49 de 18 de septiembre de 2002;
2. Las partidas que anualmente se incluyan en el Presupuesto del Instituto, que le sean destinadas al Fondo;
 3. Los legados, donaciones o subvenciones, que le hagan personas naturales o jurídicas y entidades nacionales, extranjeras o internacionales;
 4. Las ganancias de capital, intereses, réditos, dineros en efectivo y cualquier beneficio que reciba como producto de las inversiones que el fiduciario realice de cualquier activo del patrimonio fideicomitado, de conformidad con los términos del instrumento de fideicomiso del Fondo y con los criterios y guías de inversión autorizados por el Consejo Directivo del Instituto;
 5. Cualquier otra suma de dinero que el Instituto, de común acuerdo con el fiduciario, autoricen que sea traspasada al Fondo;
 6. Los ingresos propios que genere el Instituto.

Artículo 41. Para los efectos de la creación del Fondo Fiduciario al que se refiere el artículo anterior, el Instituto, en calidad de fideicomitente y fideicomisario, constituirá un instrumento de fideicomiso en el Banco Nacional de Panamá, que actuará en calidad de fiduciario. El patrimonio fideicomitado será utilizado para garantizar el financiamiento y la administración de los programas a que se refiere este Decreto Ley, a fin de producir un incremento en la calidad y cobertura de dichos programas.

Artículo 42. El patrimonio fideicomitado será administrado por el Banco Nacional de Panamá, en calidad de fiduciario, de manera separada a las actividades del Banco Nacional de Panamá, constituyéndose, para todos los efectos, en un patrimonio autónomo, independiente e inembargable, distinto a los del fideicomitente, el fiduciario y el fideicomisario.

Artículo 43. El manejo del Fondo se hará sobre la base de una constante rendición de cuentas, manejo de costos, análisis de los indicadores y racionalización en el uso de los recursos.

TÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44. Mediante reglamentación aprobada por el Órgano Ejecutivo, se determinarán los programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión

empresarial para los servidores del sector público que, por sus características técnicas y de especialización, se mantendrán a cargo de las respectivas instituciones.

El Instituto podrá celebrar acuerdos interinstitucionales con el Órgano Legislativo, el Órgano Judicial, el Ministerio Público, la Autoridad del Canal de Panamá y con otras entidades del Órgano Ejecutivo, para ejecutar y administrar programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial.

Parágrafo Transitorio. El Director General o Directora General del Instituto determinará los programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, que continuarán activos en sus respectivas instituciones o entidades, por un periodo de hasta cuatro meses, contado a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Ley.

Artículo 45. El Instituto dará preferencia a la formación profesional dual, la cual se regulará por lo dispuesto en el presente Decreto Ley y en el Decreto Ley N° 4 de 7 de enero de 1997.

Artículo 46. (Transitorio) En todas las normas legales o reglamentarias que hagan referencia al Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), se entenderá como tal Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH). Igualmente, en toda referencia hecha en el Decreto Ley 4 de 1997 en relación con el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual, se entenderá como tal al Consejo Directivo del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).

Artículo 47. (Transitorio) Para la vigencia presupuestaria del año 2006, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), funcionará con el Presupuesto asignado al Instituto Nacional para la Formación Profesional (INAFORP), más los traslados de partidas presupuestarias de otras instituciones públicas destinadas a capacitación.

El Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el Director General o la Directora General del Instituto, determinará los bienes, el personal y las partidas presupuestarias de otras entidades públicas, destinadas en el Presupuesto de 2006 a la Capacitación, que deben transferirse al Presupuesto y a la estructura de personal del Instituto.

El Ministerio de Economía y Finanzas tomará todas las providencias necesarias para dar cumplimiento a esta norma.

Artículo 48. (Transitorio). Mientras no se designe al Director General o Directora General del Instituto, sus funciones serán ejercidas por el actual Director General del Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP).

Artículo 49. Este Decreto Ley subroga la Ley 18 de 29 de septiembre de 1983; y deroga los artículos 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 del Decreto Ley Nº 4 de 7 de enero de 1997, así como cualquier otra disposición que le sea contraria.

Artículo 50. Este Decreto Ley comenzará a regir treinta días a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá, a los 15 días del mes de febrero de dos mil seis (2006).

MARTIN TORRIJOS ESPINO
Presidente de la República
HECTOR ALEMAN ESTEVEZ
Ministro de Gobierno y Justicia
SAMUEL LEWIS NAVARRO
Ministro de Relaciones Exteriores
MIGUEL ANGEL CAÑIZALES
Ministro de Educación
CARLOS VALLARINO R.
Ministro de Obras Públicas
CAMILO ALLEYNE
Ministro de Salud

REYNALDO RIVERA
Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral
ALEJANDRO FERRER
Ministro de Comercio e Industrias
BALBINA HERRERA ARAUZ
Ministra de Vivienda
GUILLERMO SALAZAR NICOLAU
Ministro de Desarrollo Agropecuario
MARIA ROQUEBERT LEON
Ministra de Desarrollo Social
RICAUURTE VASQUEZ MORALES
Ministro de Economía y Finanzas

UBALDINO REAL SOLIS
Ministro de la Presidencia y
Secretario General del Consejo de Gabinete