



GACETA OFICIAL

DIGITAL

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 29 de agosto de 2022

N° 29609-B

CONTENIDO

ASAMBLEA NACIONAL

Ley N° 321
(De lunes 29 de agosto de 2022)

POR LA CUAL SE APRUEBA EL CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, 2019, (NÚM.190), ADOPTADO POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN GINEBRA, EL 21 DE JUNIO DE 2019

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Resolución N° MEF-RES-2022-2050
(De martes 16 de agosto de 2022)

QUE DESIGNA AL REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PARA QUE INTEGRE LA COMISIÓN ESPECIAL QUE SELECCIONARÁ LA TERNA DE ASPIRANTES A LOS CARGOS DE MAGISTRADO PRINCIPAL Y SUPLENTE DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIONES PÚBLICAS.

AUTORIDAD NACIONAL DE ADUANAS

Resolución Administrativa N° 180
(De lunes 22 de agosto de 2022)

POR LA CUAL SE DESIGNA AL SUBDIRECTOR GENERA LOGÍSTICO ENCARGADO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ADUANAS.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Resolución N° 809-2022-INEC
(De jueves 14 de julio de 2022)

POR LA CUAL SE APRUEBA LA TABLA DE VIÁTICOS DEL PERSONAL QUE FORMARÁ PARTE DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO Y DE APOYO PARA LOS CENSOS NACIONALES DE LA DÉCADA 2020 (XII DE POBLACIÓN Y VIII DE VIVIENDA).

Aviso N° S/N
(De martes 09 de agosto de 2022)

POR EL CUAL SE RESUELVE ANULAR EL (CERPAN), NÚMERO 5611.

LEY 321
De 29 de agosto de 2022

Por la cual se aprueba el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 2019, (núm.190), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, el 21 de junio de 2019

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. Se aprueba, en todas sus partes, el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 2019, (núm. 190), que a la letra dice:

CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, 2019

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;



Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de



manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y;
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.



Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que esta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

- 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.



Artículo 20

Las versiones inglesas y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Artículo 2. Esta Ley comenzará a regir desde su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Proyecto 672 de 2021 aprobado en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena, ciudad de Panamá, a los veinticinco días del mes de julio del año dos mil veintidós.

El Presidente,

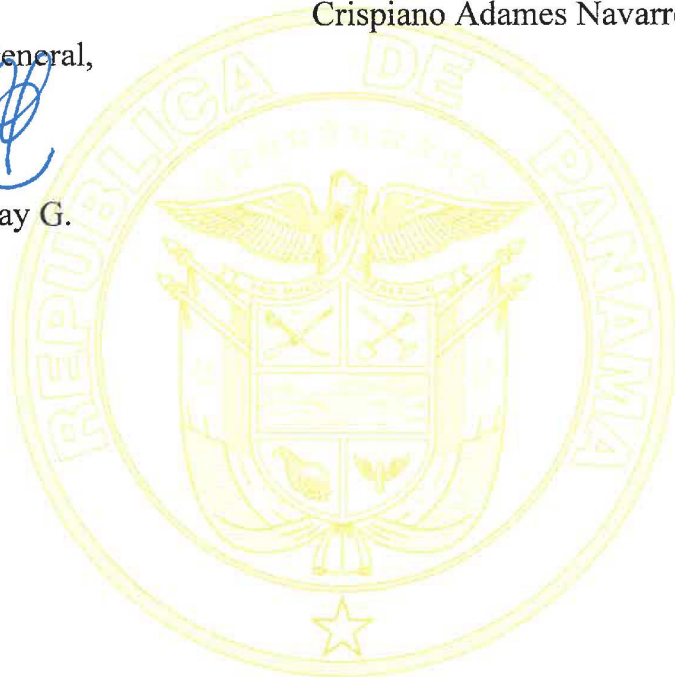


Crispiano Adames Navarro

El Secretario General,



Quibian T. Panay G.



ÓRGANO EJECUTIVO NACIONAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA PANAMÁ,
REPÚBLICA DE PANAMÁ, 29 DE AGOSTO DE 2022.



LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República



ERIKA MOUYNES
Ministra de Relaciones Exteriores



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**

Resolución N° MEF-RES-2022-2050

Panamá, 16 de agosto de 2022

Que designa al representante del Ministerio de Economía y Finanzas para que integre la Comisión Especial que seleccionará la terna de aspirantes a los cargos de Magistrado Principal y Suplente del Tribunal Administrativo de Contrataciones Públicas.

**El Ministro de Economía y Finanzas
en uso de facultades legales,**

Considerando:

Que mediante la Ley 97 de 21 de diciembre de 1998, se creó el Ministerio de Economía y Finanzas por la fusión de los Ministerios de Hacienda y Tesoro y de Planificación y Política Económica. En atención a los artículos 4 y 6 de la citada Ley, la dirección del Ministerio de Economía y Finanzas estará a cargo del Ministro de Economía y Finanzas quien es el jefe superior del ramo y en tal sentido, puede delegar el ejercicio de sus atribuciones en los Viceministros, en los Directores o en cualquier otro servidor público de la Institución;

Que el artículo 146 del Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006, que regula la Contratación Pública, ordenado por la Ley 153 de 8 de mayo de 2020, instituye el Tribunal Administrativo de Contrataciones Públicas como un ente independiente e imparcial de administración de justicia administrativa en materia contractual del Estado, apegado a la Ley y los principios de la contratación pública. Sobre el particular, el artículo 147 del citado Texto Único de la Ley 22 de 2006, establece que el Tribunal Administrativo de Contrataciones Públicas estará conformado por tres (3) abogados que serán nombrados por el Presidente de la República, con sus respectivos suplentes;

Que el artículo 149 del Texto Único de la Ley 22 de 2006, establece que el procedimiento y la metodología de selección de los miembros del Tribunal Administrativo de Contrataciones Públicas, que serán reglamentados por el Órgano Ejecutivo. En ese sentido, por medio del Decreto Ejecutivo N°.165 de 23 de octubre de 2009, se estableció el procedimiento y la metodología de selección de los miembros del Tribunal Administrativo de Contrataciones Públicas;

Que en atención al artículo 1 del Decreto Ejecutivo No.165 de 23 de octubre de 2009, modificado por el Decreto Ejecutivo No.1 de 8 de enero de 2016, los miembros del Tribunal Administrativo de Contrataciones Públicas, serán escogidos de ternas que serán presentadas al Presidente de la República por una Comisión Especial constituida por los Ministros de Economía y Finanzas, Seguridad Pública y de la Presidencia o por quienes estos designen. En este contexto, la convocatoria está dirigida a los aspirantes a ocupar los cargos de Magistrado suplente, debido a la selección y nombramiento de los nuevos Magistrados Principales de acuerdo a lo previsto en los artículos 147 y 149 del Texto Único de Ley 22 de 27 de junio de 2006, por lo que resulta apropiado la designación de la persona que integrará la Comisión Especial para tales efectos en representación del Ministerio de Economía y Finanzas;

En mérito de lo expuesto;

RESUELVE

ARTÍCULO 1. DESIGNAR, a MARISSA ECHEVERS ESCOBAR, con cédula de identidad

Resolución N° MEF-RES-2022-2050
Panamá, 16 de agosto de 2022
pág. 2

personal N°8-388-80, Jefa del Departamento de Análisis Económico de Normativas Legales de la Dirección de Políticas Públicas, como representante del Ministerio de Economía y Finanzas, en la Comisión Especial que seleccionará la terna de aspirantes a los cargos de Magistrado Principal y Suplente del Tribunal Administrativo de Contrataciones Públicas.

ARTÍCULO 2. La presente resolución entrará a regir a partir de su publicación en Gaceta Oficial.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 147, 148 y 149 del Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006, que regula la Contratación Pública, ordenado por la Ley 153 de 8 de mayo de 2020. Artículos 4, 6 y 7 de la Ley 97 de 21 de diciembre de 1998. Artículos 1 y 4 del Decreto ejecutivo N°.165 de 23 de octubre de 2009, Decreto Ejecutivo No.1 de 8 de enero de 2016.

Comuníquese y Cúmplase,



Héctor E. Alexander H.
Ministro


Jaime Araya Turner
Secretario General, encargado

HEAH/JEAT/va



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
SECRETARÍA GENERAL
ESTE DOCUMENTO ES FIEL COPIA DE
SU ORIGINAL

Panamá, 13 de agosto de 2022


EL SECRETARIO



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 180
22 de agosto de 2022

**Por la cual se designa al Subdirector General Logístico Encargado
de la Autoridad Nacional de Aduanas**

LA DIRECTORA GENERAL
en uso de sus facultades legales.

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo al artículo 17 del Decreto Ley 1 de 13 de febrero del 2008, se crea la Autoridad Nacional de Aduanas, como una institución de seguridad pública, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía en su régimen interno, y ejercerá su jurisdicción en todo el territorio nacional, sujeta a la política y orientación del Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas, y a la fiscalización de la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo que estipula la Constitución Política de la República y la ley.

Que de acuerdo con el artículo 30 del Decreto Ley 1 de 13 de febrero de 2008, el Director General de la Autoridad Nacional de Aduanas, ejercerá la representación legal de la institución.

Que de conformidad con el artículo 31 del Decreto Ley 1 de 13 de febrero de 2008, el Director General de la Autoridad Nacional de Aduanas tiene entre sus funciones dirigir y coordinar las actividades de la Autoridad, así como dictar las directrices generales para el buen funcionamiento de la institución.

Que para el periodo comprendido entre el 24 al 26 de agosto de 2022, el Subdirector General Logístico de la Autoridad Nacional de Aduanas, se encontrará de misión oficial.

Que a fin de garantizar el normal y legal desenvolvimiento de las gestiones de esta institución, se hace necesaria la designación del servidor público que actuará como Subdirector General Logístico Encargado de la Autoridad Nacional de Aduanas, para dicho periodo.

Que por lo antes expuesto, la Directora General de la Autoridad Nacional de Aduanas, en uso de sus facultades legales,

Autoridad Nacional de Aduanas
Resolución Administrativa No. 180
Panamá, 22 de agosto de 2022
Pág. 2-2

RESUELVE:

Artículo 1: Designar al Licdo. **JAVIER AROSEMENA**, actual Asesor de la Subdirección General Logística y Director de Planificación como Subdirector General Logístico del 24 al 26 de agosto de 2022, inclusive, sin dejar de ejercer sus funciones, mientras dure la ausencia del titular.

Artículo 2: Esta Resolución Administrativa rige del 24 al 26 de agosto de 2022.

Artículo 3: Enviar copia de esta Resolución a la Dirección General, a la Secretaría General y a la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional de Aduanas.

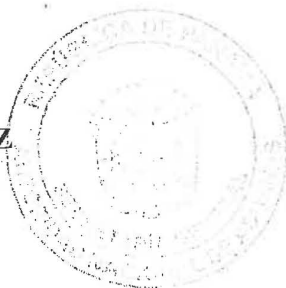
Fundamento de Derecho: Decreto Ley 1 de 13 de febrero de 2008.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,


TAYRA IVONNE BARSALLO, LL.
Directora General




SHEILA LORENA HERNÁNDEZ
Secretaria General



— **SECRETARÍA GENERAL DE LA**
AUTORIDAD NACIONAL DE ADUANAS
Certifica que todo lo anterior es fiel copia de su original
PANAMÁ 23 DE 08 DE 2022

TIB/SLH/NNGA/cqh


SECRETARÍA GENERAL (A)



REPÚBLICA DE PANAMÁ
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

**Resolución No.809-2022-INEC****Panamá, 14 de julio de 2022**

“Por la cual se aprueba la Tabla de Viáticos del personal que formará parte del Programa de Voluntariado y de Apoyo para los Censos Nacionales de la Década 2020 (XII de Población y VIII de Vivienda)”.

El Contralor General de la República
En uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO QUE:

Mediante la Ley Núm.10 de 22 de enero de 2009, reglamentada por el Decreto 159-LEG de 30 de marzo de 2011, se moderniza el Sistema Estadístico Nacional y se crea el Instituto Nacional de Estadística y Censo.

El Artículo 10, numeral 3 de la citada Ley, establece que el Instituto levantará periódicamente los censos nacionales de población y vivienda, agropecuario, económico y cualquier otro que demanden las necesidades del país, con las modalidades que prescribe esta Ley. Se entenderá que el levantamiento de un censo nacional incluye las fases de planeamiento, organización, empadronamiento, procesamientos de datos, elaboración de tabulados, análisis, publicación y difusión de resultados.

La República de Panamá ha ejecutado los Censos Nacionales desde el año 1911, estos se desarrollan cada 10 años e involucran una preparación anticipada de hasta 5 años, antes de su ejecución. Además, son actividades extraordinarias y de interés nacional, por lo que tienen un tratamiento especial que implica procesos operativos y administrativos, los cuales no pueden seguir los controles y trámites burocráticos convencionales, ya que pondrían en riesgo el desarrollo efectivo de los mismos.

Mediante Resolución No.497-2022-LEG/DIR de 9 de mayo de 2022, se crea el Programa de Voluntariado de la Contraloría General de la República, para los Censos Nacionales de la Década 2020 (XII de Población y VIII de Vivienda).

El Artículo Cuarto de la Resolución No.497-2022-LEG/DIR de 9 de mayo de 2022, establece que a los voluntarios se les reconocerá el pago de viáticos. No obstante, siempre que la actividad voluntaria lo requiera, se hará el reconocimiento del pago de gastos de transporte. En ese mismo orden, el Artículo Octavo de la Resolución en referencia, señala en su numeral 5 que se debe elaborar la tabla de viáticos, misma que se aplicará en el Programa de Voluntariado para los Censos Nacionales de la Década 2020 (XII de Población y VIII de Vivienda).

Por lo tanto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la Tabla de Viáticos del personal que formará parte del Programa de Voluntariado y de Apoyo para los Censos Nacionales de la Década 2020 (XII de Población y VIII de Vivienda), misma que se detalla a continuación:

Página Número 2
Resolución No.809-2022-INEC
de 14 de julio de 2022



TABLA DE VIÁTICOS
(En balboas)

Descripción: Código de gasto / Cargo	Origen	Reconocimiento diario
PERSONAL VOLUNTARIO		
Reconocimiento (OG - 143)		
Inspector auxiliar (Personal comarcal y Otros)	LOCAL	33.33
Supervisor	LOCAL	28.33
Empadronador	LOCAL	23.33
Adenda - Empadronador (Recuperación de datos)	LOCAL	23.33
Supervisor de digitación	LOCAL	26.66
Digitador	LOCAL	23.33
Supervisor de codificación	LOCAL	30.00
Codificador	LOCAL	26.66
Reconocimiento (OG - 143)		
Pernoctación - (supervisor, empadronador y/o inspector auxiliar voluntariado)	LOCAL	40.00
Parcial - (supervisor, empadronador y/o inspector auxiliar voluntariado)	LOCAL	8.00
CAPACITACIÓN		
Capacitación (OG - 143)		
Pernoctación - Personal a recibir capacitación (Área de difícil acceso - Inspector auxiliar, supervisor y empadronador)	LOCAL	25.00
Capacitación (OG - 153)		
Personal a recibir capacitación (Área urbana y rural)	LOCAL	3.00
Personal a recibir capacitación (Área de difícil acceso)	LOCAL	5.00
Capacitación (OG - 201)		
Personal a recibir capacitación	LOCAL	4.00
LABOR DE CAMPO		
Movilización (OG - 153)		
Personal a realizar labor de campo	LOCAL	5.00
SERVIDORES PÚBLICOS DE APOYO		
Reconocimiento (OG - 141 y 151)		
Coordinador (Nacional, Provincial y Comarcal)	CGR	26.00
Jefe / Subjefe provincial	CGR	26.00
Evaluador	CGR	26.00
Personal de apoyo al censo (DCC y Oficinas afines)	CGR	26.00
Inspector regional	CGR y SP	26.00
Inspector auxiliar	CGR y SP	26.00
Contador (personal de planta)	CGR	26.00
Secretaria	CGR y SP	26.00
Conductor	CGR y SP	26.00
Cartógrafo	CGR	26.00
Instructor	CGR y SP	26.00
Policía y Otros estamentos de seguridad	SP	26.00
Personal (Call Center)	CGR	26.00
Informático	CGR	26.00
CGR - Contraloría General de la República SP - Sector Público LOCAL - Sociedad Civil		

Página Número 3
Resolución No.809-2022-INEC
de 14 de julio de 2022



ARTÍCULO SEGUNDO: Esta resolución regirá a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial y deroga todas las disposiciones emitidas con anterioridad que le sean contrarias.

FUNDAMENTO LEGAL: Artículo Núm.280 de la Constitución Nacional, Ley 32 de 8 de noviembre de 1984, Ley 10 de 22 de enero de 2009 reglamentada por el Decreto 159-LEG de 30 de marzo de 2011, y Resolución No.497-2022-LEG/DIR de 9 de mayo de 2022, por la cual se crea el Programa de Voluntariado de la Contraloría General de la República, para los Censos Nacionales de la Década 2020.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ZENIA VÁSQUEZ DE PALACIOS
Secretaria General


GERARDO SOLÍS
Contralor General



Contraloría General de la República
Dirección Superior
COPIA AUTENTICA DE SU ORIGINAL

22 AGO 2022

Este documento consta de 3 paginas

SECRETARIA GENERAL NOV 19



AVISO

La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, en cumplimiento del Artículo 967 del Código de Comercio, que establece (“...entregar al reclamante nuevo título, publicando el aviso respectivo”...) hace de conocimiento público que el Juzgado Tercero de Circuito de lo Civil del Segundo Circuito Judicial de Panamá, mediante Sentencia No.20 de 24 de septiembre de 2021, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE ANULAR** el Certificado de Participación Negociable (CERPAN), número 5611, emitido el día 3 de diciembre de 2001, por un monto de **OCHO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO BALBOAS CON 72/100 (B/8,948.72)**, a nombre de **HARMODIO ARAÚZ AGUIRRE**, con cédula de identidad No.4-126-2119. **ORDENA** a la **CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA**, **REPONER**, dicho Certificado de Participación Negociable y demás características antes descritas; decisión ésta que **APRUEBA** el Primer Tribunal Superior del Primer Distrito Judicial, mediante Resolución de 13 de abril de 2022.

Dado en la ciudad de Panamá, el 9 de agosto de 2022.

ZENIA VÁSQUEZ DE PALACIOS
Secretaria General



FA/cc/lf