

Año CXIII

Panamá, R. de Panamá viernes 13 de diciembre de 2019

N° 28920

CONTENIDO

MINISTERIO DE AMBIENTE

Resolución N° DM-0606-2019
(De miércoles 27 de noviembre de 2019)

POR LA CUAL SE CALIFICA Y DECIDE LA DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTO PRESENTADA POR EL SEÑOR MIGUEL ÁNGEL FLORES MIRANDA, DIRECTOR DE VERIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL.

Resolución N° DM-0621-2019
(De viernes 06 de diciembre de 2019)

POR LA CUAL SE DESIGNA AL SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL FIDEICOMISO DE AGUA, ÁREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE.

MINISTERIO DE COMERCIO E INDUSTRIAS

Resolución N° 503-2019
(De martes 25 de junio de 2019)

POR LA CUAL SE DESESTIMA LA DENUNCIA PRESENTADA POR LA SOCIEDAD HOUSE HUNTERS PANAMÁ, CORP. EN CONTRA DE LA SEÑORA MARÍA A. CAMPO M., YA QUE EL ACUERDO MLS NO SE ENCUENTRA FIRMADO POR EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD HOUSE HUNTERS PANAMÁ, CORP.

Resolución N° 648-2019
(De lunes 14 de octubre de 2019)

POR LA CUAL SE REVOCA LA RESOLUCIÓN NO. 503-2019 DE 25 DE JUNIO DE 2019, EMITIDA POR LA JUNTA TÉCNICA DE BIENES RAÍCES, Y POR LO TANTO, LE RECOMENDAMOS A LA SEÑORA MARÍA ALEJANDRA OCAMPO MARTÍNEZ, A PAGARLE A LA SOCIEDAD HOUSE HUNTERS PANAMÁ CORP. LA SUMA DE CUARENTA Y DOS MIL BALBOAS, ADEMÁS DEL ITBMS (7%), EN CONCEPTO DE LA COMISIÓN DEL CINCO POR CIENTO QUE OBEDECE A LA SUMA DE OCHOCIENTOS CUARENTA MIL BALBOAS (840,000.00) PRODUCTO DE LA VENTA DE LA FINCA 76187-8708, CORRESPONDIENTE AL APARTAMENTO 25-A, UBICADO EN PACIFIC POINT, TORRE 700, PUNTA PACÍFICA, CORREGIMIENTO DE SAN FRANCISCO.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Resolución N° 515
(De viernes 22 de noviembre de 2019)

POR LA CUAL SE DESIGNA AL SECRETARIO GENERAL ENCARGADO DEL 24 AL 27 DE NOVIEMBRE DE 2019.

MINISTERIO DE GOBIERNO

Resolución N° 71-IMC-71
(De viernes 06 de diciembre de 2019)

POR LA CUAL SE DECLARA IDÓNEO PARA EJERCER EL CARGO DE MAGISTRADO DE LA CORTE SUPREMA DE

JUSTICIA AL LICENCIADO EDUARDO RUBÉN ULLOA MIRANDA, CONFORME A LO DISPUESTO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA Y LA LEY.

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS/JUNTA TECNICA DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA

Resolución N° 061-19
(De miércoles 05 de junio de 2019)

POR MEDIO DE LA CUAL SE SANCIONA CON 6 MESES DE SUSPENSIÓN DE LA IDONEIDAD AL SEÑOR ALCIBÍADES JIMÉNEZ OTTY, TÉCNICO EN INGENIERÍA CON ESPECIALIZACIÓN EN ELECTRICIDAD.

Resolución N° 105-19
(De miércoles 16 de octubre de 2019)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN PRESENTADO POR EL LICENCIADO ARIEL M. BANQUÉ EN REPRESENTACIÓN DE ALCIBÍADES JIMÉNEZ OTTY.

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Resolución N° DM-733-2019
(De jueves 05 de diciembre de 2019)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PRESENTE PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR, ATENDER Y PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.

ALCALDÍA DE PANAMÁ

Decreto Alcaldicio N° 36
(De martes 10 de diciembre de 2019)

QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA LA CELEBRACIÓN DEL DESFILE DE NAVIDAD

ALCALDÍA DE SAN MIGUELITO / PANAMÁ

Decreto Alcaldicio N° DAL-016-19
(De martes 26 de noviembre de 2019)

POR MEDIO DEL CUAL SE REGULA EL EXPENDIO Y USO DE PETARDOS, VOLADORES, VOLCANES Y ARTEFACTOS PIROTÉCNICOS Y SIMILARES DURANTE LAS FIESTAS DE FIN DE AÑO.

ALCALDÍA DE ARRAIJAN / PANAMÁ

Decreto Alcaldicio N° 017
(De viernes 29 de noviembre de 2019)

POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN DÍAS DE FIESTA EN EL DISTRITO DE ARRAIJÁN LOS DÍAS CINCO (5), SEIS (6), SIETE (7) Y OCHO (8) DE DICIEMBRE DE 2019.

AVISOS / EDICTOS

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE AMBIENTE

RESOLUCIÓN No. DM- 0606 -2019
De 27 de noviembre de 2019

Por la cual se califica y decide la declaración de impedimento presentada por el señor **MIGUEL ÁNGEL FLORES MIRANDA**, Director de Verificación del Desempeño Ambiental.

El suscrito Ministro de Ambiente, en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que el licenciado **MIGUEL ÁNGEL FLORES MIRANDA**, con cédula de identidad personal No. 4-142-424, en su condición de Director de Verificación del Desempeño Ambiental, mediante nota recibida el 31 de octubre de 2019, manifiesta formal inhabilitación para conocer de los procesos relacionados a los respectivos trámites administrativos de la evaluación de informes de Auditoría Ambiental, Seguimiento de Estudios de Impacto Ambiental y Programas de Adecuación Ambiental, en los que haya colaborado o participado previo a su designación como Director de Verificación del Desempeño Ambiental del Ministerio de Ambiente.

Que en virtud de lo anterior, el licenciado **MIGUEL ÁNGEL FLORES MIRANDA**, señala la configuración de un motivo de impedimento al tenor de lo dispuesto en los numerales 12 y 13 del artículo 118 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que señala lo siguiente:

“Artículo 118. La Autoridad encargada de decidir el proceso no podrá conocer de un asunto en el cual este impedido. Son causales de impedimentos los siguientes:

12. Haber intervenido la Autoridad encargada de decidir en la información del acto o del negocio objeto del proceso;”

Que según el artículo 122 de la citada excerta legal, señala que corresponde al superior jerárquico inmediato calificar y decidir la declaración de impedimento formulada por la Autoridad que debe conocer y decidir un proceso.

Que la Ley 38 de 31 de julio de 2000, establece las causales por las cuales el funcionario encargado de decidir, debe manifestarse impedido para conocer del proceso el hecho o los hechos constitutivos de la causal.

Que la causal de impedimento expresado por el licenciado **MIGUEL ÁNGEL FLORES MIRANDA**, obedece a las antiguas relaciones laborales con empresas Auditoras y/o Consultoras Ambientales.

Que en tal sentido, es oportuno citar el contenido del artículo 34 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000 que dice:


REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE
AMBIENTE**

FIEL COPIA DE SU ORIGINAL


Secretario General Fecha: 12 DIC 2019



“Artículo 34: Las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas se efectuarán con arreglo a normas de informalidad, imparcialidad, uniformidad, economía, celeridad y eficacia, garantizando la realización oportuna de la función administrativa, sin menoscabo del debido proceso legal, con objetividad y con apego al principio de estricta legalidad. Los Ministros y las Ministras de Estado, los Directores y las Directoras de entidades descentralizadas, Gobernadores y Gobernadoras, Alcaldes y Alcaldesas y demás Jefes y Jefas de Despacho velarán, respecto de las dependencias que dirijan, por el cumplimiento de esta disposición.

Las actuaciones de los servidores públicos deberán estar presididas por los principios de lealtad al Estado, honestidad y eficiencia, y estarán obligados a dedicar el máximo de sus capacidades a la labor asignada.”

Que por lo anterior, y con la finalidad de cumplir con cada uno de los principios establecidos en la norma precitada, principalmente el de imparcialidad, economía, celeridad y eficacia, es necesario designar la Autoridad que deberá conocer y decidir los procesos relacionados a las solicitudes presentadas por empresas relacionadas a relaciones laborales contiguas al señor **MIGUEL ÁNGEL FLORES MIRANDA**, a fin de que no deba realizar el mismo trámite cada vez que ingrese una solicitud de ésta, y así aplicar el principio de la economía procesal.

Que el artículo 123 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, señala que contra la Resolución que califica el impedimento no habrá recurso alguno, pero la parte inconforme con la declaratoria de ilegalidad podrá recusar al funcionario que lo hizo.

Que mediante la Ley 8 de 25 de marzo de 2015 se crea el Ministerio de Ambiente como la entidad del estado en materia de protección, conservación, preservación y restauración del ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales para asegurar el cumplimiento y aplicación de las leyes, los reglamentos y la Política Nacional del Ambiente.

RESUELVE:

Artículo 1.: ADMITIR el motivo de impedimento expuesto por el licenciado **MIGUEL ÁNGEL FLORES MIRANDA**, que actualmente se desempeña como Director de Verificación del Desempeño Ambiental.

Artículo 2.: DECLARAR legal el impedimento invocado por el licenciado **MIGUEL ÁNGEL FLORES MIRANDA**, y en consecuencia, separarlo del conocimiento de todos los procesos y solicitudes presentes y futuros, presentados por empresas en las que se haya visto involucrada una relación laboral entre el Director y estas, en aras del principio de imparcialidad que debe regir en las actuaciones administrativas.

Artículo 3.: DESIGNAR al licenciado **JUAN MIGUEL JAÉN**, para que asuma el conocimiento de solicitudes o procesos presentes y futuras admitidas a empresas que

Resolución No. *DM-0106-2019*
Fecha: *27 de noviembre de 2019*
Página 2 de 3


REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

MINISTERIO DE
AMBIENTE

FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Jessica Rana
Secretario General Fecha: 12 DIC 2019



hayan mantenido un vínculo laboral con el ahora Director de Verificación del Desempeño Ambiental.

Artículo 4.: ADVERTIR que contra la presente Resolución no se podrá interponer Recurso alguno.

Artículo 5.: La presente Resolución empezará a regir a partir de su promulgación.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Texto Único de la Ley 41 de 1998; Ley 8 de 25 de marzo de 2015, Ley 38 de 31 de julio de 2000 y demás normas concordantes y complementarias.

Dado en la ciudad de Panamá, a los veintiseis (27) días, del mes de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

MILCIADES CONCEPCIÓN
Ministro de Ambiente



REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

MINISTERIO DE
AMBIENTE

FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Jessica Rivas
Secretario General Fecha: 12 DIC 2019



REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE AMBIENTE
RESOLUCIÓN DM-No. 0621-2019
De 06 de DICIEMBRE de 2019

Por la cual se designa al Secretario del Consejo Directivo del Fideicomiso de Agua, Áreas Protegidas y Vida Silvestre.

El suscrito Ministro de Ambiente, en uso de sus facultades legales, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política señala que el Estado y todos los habitantes del territorio nacional tienen el deber de proporcionar un desarrollo social y económico que prevenga la contaminación del ambiente, mantenga el equilibrio ecológico y evite la destrucción de los ecosistemas;

Que mediante la Ley No. 8 de 25 de marzo de 2015, se crea el Ministerio de Ambiente, como la entidad rectora del Estado en materia de protección, conservación, preservación y restauración del ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales para asegurar el cumplimiento y aplicación de las leyes, los Reglamentos y la Política Nacional del Ambiente;

Que el artículo 2 de la Ley No. 8 de 2015 señala que el Ministerio de Ambiente, tendrá entre sus atribuciones, emitir las resoluciones y normas técnicas y administrativas, para la ejecución de la Política Nacional de Ambiente y la protección de los recursos naturales, terrestres e hidrobiológicos, en el área de su competencia, vigilando su ejecución, de manera que prevenga la degradación ambiental;

Que el numeral 6 del artículo 7 de la Ley No. 8 de 2015, establece que el Ministerio de Ambiente, tendrá entre sus atribuciones, dirigir y administrar el Ministerio, delegar funciones y ejercer todas las demás funciones que por ley le corresponde;

Que el Gobierno de la República de Panamá y el Banco Mundial de Reconstrucción y Fomento (BIRF), en su condición de agencia ejecutora del Fondo Mundial para el Medio Ambiente (GEF), ha suscrito Acuerdo de Donación GEF TF-018972, por un monto de B/. 28.9 millones, para la ejecución del Proyecto Sistemas de Producción Sostenible y Conservación de la Biodiversidad;

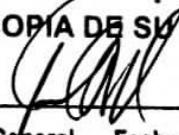
Que la Resolución de Gabinete No. 140 de 14 de octubre de 2016, autorizó al Ministerio de Ambiente, a suscribir Contrato de Fideicomiso de Agua, Áreas Protegidas y Vida Silvestre, en calidad de fideicomitente y fideicomisario, y el Banco Nacional de Panamá, como fiduciario del mismo, para garantizar la atención y sostenibilidad financiera de las áreas protegidas del país;

Ministerio de Ambiente
 Resolución No. 0621-2019
 Fecha: 06 de diciembre de 2019
 Página 1 de 3


REPÚBLICA DE PANAMÁ
 — GOBIERNO NACIONAL —

MINISTERIO DE AMBIENTE

· FIEL COPIA DE SU ORIGINAL



Secretario General Fecha: 10 DIC 2019


 DBC

Que el Decreto Ejecutivo No. 69 de 11 de junio de 2017, establece el reglamento de operaciones e inversiones, respecto a los fondos constituidos por el Ministerio de Ambiente, en beneficio del Fideicomiso de Agua, Áreas Protegidas y Vida Silvestre;

Que realizados los arreglos institucionales a efecto de la Resolución de Gabinete No. 140 de 2016, el Decreto Ejecutivo No. 69 de 11 de junio de 2017, y los contratos suscritos entre el Fiduciario y el Administrador de Activos, MIAMBIENTE, tendrá la administración operativa del presente instrumento financiero, regulado mediante el Manual de Acceso al Fondo y el Manual Operativo del Fideicomiso de Agua, Áreas Protegidas y Vida Silvestre;

Que en cumplimiento del Manual Operativo, se hace necesario designar al Secretario ante el Consejo Directivo del Fideicomiso de Agua, Áreas Protegidas y Vida Silvestre;

RESUELVE:

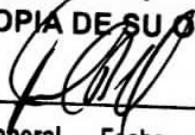
Artículo 1. DESIGNAR a la Licenciada **MAYRA RAQUEL RODRÍGUEZ QUINTERO**, con cédula de identidad personal No. 8-308-528, como Secretaria del Consejo Directivo del Fideicomiso de Agua, Áreas Protegidas y Vida Silvestre.

Artículo 2. AUTORIZAR a la Licenciada **MAYRA RAQUEL RODRÍGUEZ QUINTERO**, a girar instrucciones y desembolsos del Fideicomiso de Agua, Áreas Protegidas y Vida Silvestre.

Artículo 3. La Licenciada **MAYRA RAQUEL RODRÍGUEZ QUINTERO**, tendrá las siguientes funciones:

1. Velar por la correcta aplicación de las normas y el uso del Manual Operativo del Fideicomiso.
2. Presentar y sustentar en el Consejo Directivo, los Planes Operativos Anuales.
3. Convocar previa instrucción del Presidente del Consejo Directivo las reuniones ordinarias y extra ordinarias que tengan lugar.
4. Ser el enlace entre el FIDEICOMITENTE, EL FIDUCIARIO y EL ADMINISTRADOR DE INVERSIONES.
5. Sustanciar todos los procesos administrativos, para la suscripción de contratos y pagos relativos a las adquisiciones de bienes, obras y servicios derivados del fondo extinguido, respaldados por la aprobación previa de la instancia máxima, a través de los Planes Operativos.
6. Realizar el seguimiento técnico y de campo relativo al apoyo y seguimiento de las inversiones ambientales (I.A.), derivadas de los Planes Operativos, aprobados por el Consejo Directivo.

Ministerio de Ambiente
Resolución No. 0621-2019
Fecha: 06 de diciembre de 2019
Página 2 de 3


REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL
MINISTERIO DE
AMBIENTE
FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Secretario General Fecha: 10 DIC 2019



7. Dar seguimiento al Administrador de Inversiones, para la implementación de las inversiones aprobadas según el portafolio propuesto.
8. Preparar los informes técnicos y financieros relativos a la necesaria rendición de cuentas con información relevante, procedente de M&E.
9. Cumplir con los principios de transparencia en todos los procesos para la adquisición de bienes, obras y servicios.
10. Mantener actualizado el portal del fondo verde <http://www.fondoverde.gob.pa>, brindando acceso a la información del Fideicomiso, mostrando proyectos, programas y beneficiarios.
11. Contratar una evaluación intermedia luego de transcurridos 2.5 años de la implementación y puesta en marcha del instrumento financiero (Fideicomiso).
12. Comunicar al fiduciario, la aprobación por parte del Consejo Directivo, de la elaboración de los estados financieros auditados.
13. Remitir al FIDUCIARIO, para su debido proceso, las órdenes de desembolso.
14. Las que le asigne el Ministerio de Ambiente.

Artículo 4. NOTIFICAR a la Licenciada **MAYRA RAQUEL RODRÍGUEZ QUINTERO**, de la presente Resolución.

Artículo 5. COMUNICAR al Banco Nacional de Panamá y al Consorcio Capital Bank Assets (Administrador de Inversiones) de la presente Resolución.

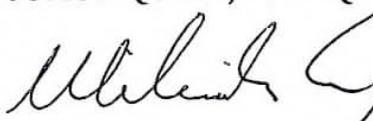
Artículo 6. DEJAR SIN EFECTO, la Resolución DM-No. 0228-2018 de 5 de junio de 2018 y la Resolución DM-No. 0265-2018 de 13 de junio de 2018.

Artículo 7. La presente Resolución comenzará a regir a partir de su publicación.

Fundamento de Derecho: Ley No. 8 de 25 de marzo de 2015, Resolución de Gabinete No. 140 de 14 de octubre de 2016, Decreto Ejecutivo No. 69 de 11 de junio de 2017, Decreto Ejecutivo No. 111 de 25 de julio de 2018, Acuerdo de Donación GEF-TF-018972, Contrato No. 007-2017 suscrito entre el Ministerio de Ambiente y el Banco Nacional de Panamá, Contrato No. SPSCB-CF-02-2018, suscrito entre Fiduciaria Lafise, S.A., en representación del Ministerio de Ambiente y Capital Assets Consulting Inc.,

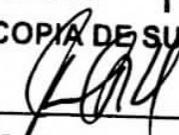
Dado en la Ciudad de Panamá, a los seis (6) días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve (2019).

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,


MILCIADES CONCEPCIÓN
 Ministro de Ambiente




 REPÚBLICA DE PANAMÁ
 GOBIERNO NACIONAL
 MINISTERIO DE AMBIENTE
 FIEL COPIA DE SU ORIGINAL


 Secretario General Fecha: 10 DIC 2019

Ministerio de Ambiente
 Resolución No. 0621-2019
 Fecha: 06 de diciembre de 2019
 Página 3 de 3



- 117 -



REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE COMERCIO E INDUSTRIAS

Resolución No.503-2019
De 25 de junio de 2019.



LA JUNTA TÉCNICA DE BIENES RAÍCES
En uso de sus facultades Legales

CONSIDERANDO:

Que con fundamento a lo que establece el Decreto Ejecutivo 39 de 7 de noviembre de 2001, en su artículo 9, se emite la Resolución No.911-2018 de 27 de agosto de 2018, en la cual se ordena la apertura a la Investigación Administrativa de la denuncia interpuesta por la sociedad **HOUSE HUNTERS PANAMA CORP.**, en contra de la señora **MARIA ALEJANDRA CAMPO MARTINEZ**, por el incumplimiento al Acuerdo de listado múltiple MLS (incumplimiento al pago de comisión).

Que en base a los hechos, descargos y elementos probatorios aportados por las partes, el Comité de Evaluación de Denuncias de la Junta Técnica de Bienes Raíces, emitió el Informe Técnico visible en la foja 101 del expediente, y recomendaron lo siguiente:

“El Comité de evaluación de Denuncias, en la denuncia presentada por **HOUSE HUNTERS PANAMA CORP. -VS- MARIA A. CAMPO M.**, tomando en consideración las constancias procesales contenidas en el expediente, el Comité recomienda reconocer la comisión debida a **HOUSE HUNTERS PANAMA CORP.** en base al acuerdo de MLS.

Fundamento de derecho: Decreto Ley No.6 de 8 de julio de 1999. Decreto Ejecutivo No.39 de 7 de noviembre de 2001. Artículo 2 del Código de Ética – Resolución No.001-2001 de 25 de julio de 2001. Panamá, 12 de marzo de 2019.”

Que en el expediente consta desde la foja 102 a la foja 116 el Acta No.04-2019 de la reunión ordinaria del 15 de mayo de 2019, celebrada por la Junta Técnica de Bienes Raíces, en la cual se observa específicamente en las fojas 114 y 115, el análisis y consideración que la Junta Técnica de Bienes Raíces, le da al presente expediente, en el cual se indica: “Luego de leerse y discutir, el contenido del presente expediente, hemos analizado el mismo, y observamos que el Acuerdo de MLS (visible a fojas 10 a 12), aparece suscrito por el señor Martin Lipsman representando a House Hunters Panamá, Corp., y en la foja 13 consta un Certificado de Registro Público de Panamá, en el cual aparece como representante legal el señor Carlos Colamarco, y registrado un poder general a favor de Wayne Fernando Wasserberg y Martin Lipsman. Es importante recalcar, que al momento de otorgarse las Licencias de Corredor de Bienes Raíces, para persona jurídica, se verifican que las mismas cumplan con el Decreto Ley No.6 de 8 de julio de 1999, en su artículo 4, numeral 1, que señala: “copia autenticada de la licencia de corredor de bienes raíces otorgada a su presidente y representante legal” esta norma claramente establece que el presidente y representante de la sociedad, debe ser la misma persona y es el que debe tener la licencia de corredor de bienes raíces como persona natural, ya que como requisito debe de aportar también copia autenticada del resuelto que le otorga la idoneidad. Lo cual coincide con el criterio emitido por la Dirección de Asesoría Legal del Ministerio de Comercio e Industrias, mediante el memorándum AL-183-18 de 28 de marzo de 2018. En la cual indica “que se desprende con claridad que la intención de esa disposición es que aquel que en su momento vaya a ejercer la representación legal de la sociedad solicitante, cuente con la licencia de corredor de bienes raíces”. En virtud de ello, se desprende que el que debe de realizar todas las transacciones y actos que se deriven de esa persona jurídica es el representante legal, y no así luego de aprobarse una licencia de persona jurídica como corredor de bienes raíces, ir a registrar a un apoderado general, el cual no posee licencia de corredor de bienes raíces, y no es la persona quién fungía como representante legal al momento en que se le aprobó la licencia para persona jurídica. El espíritu de la norma, busca proteger la profesión de bienes raíces, es por ello, que coloca como requisito “Sine Qua Non”, que el presidente y representante legal sea el mismo, y no obstante, que aporte copia autenticada del Resuelto que se le otorgó licencia como corredor de bienes raíces persona natural, y que esta sea la responsable de la persona jurídica.

Al explicar esta situación se evidencia que el Acuerdo de MLS que consta a fojas 10 a 12, no ha sido suscrito por el Representante Legal de House Hunters Panamá, Corp., el señor Carlos Colamarco, por lo cual para nosotros en base al Decreto Ley No.6 de 8 de julio de 1999, no establece una obligación como tal, porque cuenta con un error, en base a quién lo firma, y quién realmente lo representa legalmente ante la Junta Técnica de Bienes Raíces. Es por ello, que los Comisionados de manera unánime hemos decidido

Desestimar la denuncia presentada por House Hunters Panamá, Corp. en contra de María A. Campo M., toda vez que el Acuerdo de MLS no se encuentra firmado por el representante legal de House Hunters Panamá, Corp., ya que quién lo firmó no posee licencia de corredor de bienes raíces, ni aparece registrado como el representante legal de la persona jurídica de corredor de bienes raíces PJ-0987-13, que le fue otorgada en la fecha del 19 de noviembre de 2013.”

Por todo lo anteriormente expuesto, la Junta Técnica de Bienes Raíces,

RESUELVE:

PRIMERO: DESESTIMAR la denuncia presentada por la sociedad House Hunters Panamá, Corp. en contra de la señora María A. Campo M., ya que el acuerdo MLS no se encuentra firmado por el representante legal de la sociedad House Hunters Panamá, Corp.

QUINTO: INFORMAR a las partes interesadas que contra esta Resolución se admite el Recurso de Reconsideración que podrá ser interpuesto dentro de los cinco (5) días siguientes a su notificación.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Decreto Ley No. 6 del 8 de julio 1999. Decreto Ejecutivo No. 39 de 7 de noviembre de 2001. Código de Ética -Resolución No. 002-2001 de 25 de julio de 2001.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JUNTA TÉCNICA DE BIENES RAÍCES

EDUARDO PALACIOS
Presidente de la Junta Técnica de Bienes Raíces

TAMARA FERNÁNDEZ
Secretaria de la Junta Técnica de Bienes Raíces

En la Ciudad de Panamá, a las _____
día de hoy _____
_____ del año 20 _____, notifíca a _____

Panamá Corp., con cédula No. *House Hunters*
de la Resolución No. _____, y para:

finna *notificada mediante Decreto que consta a*
folio 114 del expediente

En la Ciudad de Panamá, a las _____
día de hoy _____ () del mes de _____

_____ del año 20 _____, notifíca a _____
_____ con cédula No. _____

de la Resolución No. _____, y para:

MINISTERIO DE COMERCIO E INDUSTRIAS
DIRECCION GENERAL DE COMERCIO INTERIOR
JUNTA TÉCNICA DE BIENES RAÍCES
CERTIFICAN QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES
FIEL COPIA DE SU ORIGINAL
Panamá, 3 de diciembre de 2019
[Signature]
Secretaría de la Junta Técnica de Bienes Raíces





**REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE COMERCIO E INDUSTRIAS**

Resolución No.648-2019
De 14 de octubre de 2019

LA JUNTA TÉCNICA DE BIENES RAÍCES
En uso de sus facultades Legales

CONSIDERANDO:

Que el día 25 de julio de 2019, la sociedad House Hunters Panamá Corp. a través de sus apoderados especiales la firma Quijano y Asociados, presentó el Recurso de Reconsideración (visible a fojas 122 a 131) en contra de la Resolución No.503-2019 de 25 de junio de 2019, emitida por la Junta Técnica de Bienes Raíces, en la cual se desestima la denuncia presentada por la sociedad House Hunters Panamá, Corp. en contra de la señora María A. Campo M., ya que el acuerdo MLS no se encuentra firmado por el representante legal de la sociedad House Hunters Panamá, Corp.

Que en el expediente consta desde la foja 133 a la foja 141, el Acta No.06-2019 de la reunión ordinaria del 25 de septiembre de 2019, celebrada por la Junta Técnica de Bienes Raíces, en la cual se observa específicamente en la foja 140, el análisis y consideración que la Junta Técnica de Bienes Raíces, le da al Recurso de Reconsideración presentado por la sociedad la sociedad House Hunters Panamá Corp. a través de sus apoderados especiales la firma Quijano y Asociados, y al caudal probatorio que consta en el expediente de marras, en el cual se indica: "Luego de haberse leído el expediente, y el recurso presentado por la sociedad House Hunters Panamá Corp., a través de sus apoderados especiales la firma Quijano & Asociados, se observa que la resolución emitida previamente, no se contempló en su análisis, que efectivamente existe un acuerdo de MLS (visible a fojas 10 a 12) suscrito entre la sociedad House Hunters Panamá Corp., y la señora María Alejandra Campo Martínez, y el mismo contiene una obligación establecida entre las partes, por ende, no se puede desconocer que el documento está revestido de legalidad, y por lo tanto, hemos decidido de forma unánime Revocar la Resolución No.503-2019 de 25 de junio de 2019, y consideramos que se le recomienda a la señora María Alejandra Campo Martínez pagarle a la sociedad House Hunters Panamá Corp., la suma de Cuarenta y Dos Mil Balboas, además del ITBMS (7%), en concepto de la comisión del cinco por ciento que obedece a la suma de Ochocientos Cuarenta Mil Balboas (B/.840,000.00), producto de la venta de la finca 76187-8708, correspondiente al apartamento 25-A, ubicado en Pacific Point, Torre 700, Punta Pacífica, Corregimiento de San Francisco. Con fundamento: Decreto Ley No. 6 del 8 de julio 1999, en su artículo 15. Decreto Ejecutivo No. 39 de 7 de noviembre de 2001. Código de Ética Resolución No.002-2001 de 25 de julio de 2001, Artículos 19, y 21."

Por todo lo anteriormente expuesto, la Junta Técnica de Bienes Raíces,

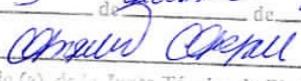
RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la Resolución No.503-2019 de 25 de junio de 2019, emitida por la Junta Técnica de Bienes Raíces, y por lo tanto, le recomendamos a la señora María Alejandra Ocampo Martínez con cédula E-8-103301, a pagarle a la sociedad House Hunters Panamá Corp. la suma de Cuarenta y Dos Mil Balboas, además del ITBMS (7%), en concepto de la comisión del cinco por ciento que obedece a la suma de Ochocientos Cuarenta Mil Balboas (B/.840,000.00) producto de la venta de la finca 76187-8708, correspondiente al apartamento 25-A, ubicado en Pacific Point, Torre 700, Punta Pacífica, Corregimiento de San Francisco.

SEGUNDO: INFORMAR a las partes que con la presente Resolución se agota la vía gubernativa.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Decreto Ley No. 6 del 8 de julio 1999, en su artículo 15. Decreto Ejecutivo No. 39 de 7 de noviembre de 2001. Código de Ética Resolución No.002-2001 de 25 de julio de 2001, Artículos 19, y 21.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE
JUNTA TÉCNICA DE BIENES RAÍCES**


OMAR MONTILLA
Presidente de la Junta Técnica de Bienes Raíces
MINISTERIO DE COMERCIO E INDUSTRIAS
DIRECCIÓN GENERAL DE COMERCIO INTERIOR
JUNTA TÉCNICA DE BIENES RAÍCES
CERTIFICAN QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL
Panamá, 3 de diciembre de 2019

Secretario (a) de la Junta Técnica de Bienes Raíces


ARGELIS G. ASFALL F.
Secretaria de la Junta Técnica de Bienes Raíces, Encargada




Despacho Superior

**RESOLUCIÓN No. 515
(De 22 de noviembre de 2019)**

“Por la cual se designa al Secretario General Encargado del 24 al 27 de noviembre de 2019”

**La Ministra de Desarrollo Social
en uso de sus facultades legales,**

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Ley 29 de 1º de agosto de 2005, “Que reorganiza el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia y le denomina Ministerio de Desarrollo Social”, en su artículo 10, establece que el Ministro o la Ministra podrá delegar el ejercicio de sus funciones o atribuciones en el Viceministro o la Viceministra, en el Secretario General, en los directores o en otros servidores públicos del Ministerio, excepto en los casos que esté expresamente prohibido por la Constitución Política y la Ley.

Que el artículo 11 de la precitada norma, establece que la delegación de funciones es revocable en cualquier momento por el Ministro o la Ministra. Las funciones delegadas, en ningún caso, podrán a su vez delegarse, y el delegado adoptará las decisiones, expresado que lo hace por delegación. El incumplimiento de este requisito conlleva la nulidad de lo actuado por el delegado.

Que en concordancia con los procedimientos ya establecidos en la Contraloría General de la República, los documentos de gestión administrativa generada en el Ministerio de Desarrollo Social, para la ejecución del acto administrativo consecuente, requiere de la firma del la máxima autoridad de la institución o de la persona en la cual esa función sea delegada.

Que para la operación expedita del manejo de documentos vinculados a las gestiones administrativas del Ministerio de Desarrollo Social, es pertinente designar al licenciado **ANDRÉS WONG PIMENTEL**, con cédula 8-520-55, Director de Asesoría Legal del Ministerio de Desarrollo Social, para que realice las funciones de Secretario General encargado, del veinticuatro (24) al veintisiete (27) de noviembre de 2019, inclusive, mientras la titular del cargo la licenciada **DAYANARA CÁCERES**, se encuentre de viaje en misión oficial.

Por tanto,

RESUELVE:

PRIMERO: DESIGNAR al licenciado **ANDRÉS WONG PIMENTEL**, con cédula 8-520-55, Director de Asesoría Legal, para que realice las funciones de Secretario General encargado del Ministerio de Desarrollo Social, del veinticuatro (24) al veintisiete (27) de noviembre de 2019, inclusive, mientras la titular del cargo, se encuentre de viaje en misión oficial.

SEGUNDO: INFORMAR que esta Resolución deja sin efecto todas las anteriores y entrará en vigencia a partir de su aprobación y firma.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley No. 29 de 1 de agosto de 2005 modificada por la Ley 32 de 17 de noviembre de 2014.

NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE.

Markova Concepción Jaramillo
MARKOVA CONCEPCIÓN JARAMILLO
Ministra

MCJ/AWP/lc



REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE GOBIERNO

Resolución N° 71-IMC-71 Panamá, 10 de diciembre de 2019

EL MINISTRO DE GOBIERNO
en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que mediante apoderada legal, el Licenciado **Eduardo Rubén Ulloa Miranda**, varón, panameño, mayor de edad, abogado, con cédula de identidad personal N°8-235-771, con domicilio en esta ciudad, solicita al Ministerio de Gobierno, se le declare idóneo para ejercer el cargo de **Magistrado de la Corte Suprema de Justicia**.

Que con la solicitud ha presentado los siguientes documentos:

1. Certificado de Nacimiento N.º 15472173, expedido por la Dirección Nacional del Registro Civil, en el cual hace constar en el Tomo N°235, partida de nacimiento N°771, de inscripciones de nacimientos de la Provincia de Panamá, que **Eduardo Rubén Ulloa Miranda**, con cédula de identidad personal N°8-235-771, nació el 12 de septiembre de 1963, en el Hospital Panamá, corregimiento de Calidonia, distrito de Panamá, provincia de Panamá y cuenta con más de treinta y cinco (35) años de edad.
2. Copia debidamente cotejada del diploma expedido, por la Universidad de Panamá, en el que consta que **Eduardo Rubén Ulloa Miranda**, con cédula de identidad personal N°8-235-771, obtuvo el título de Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, el 10 de enero de 1989.
3. Copia autenticada del Acuerdo N°13 de 20 de febrero de 1989, expedido por la Sala de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia, donde declara que **Eduardo Rubén Ulloa Miranda**, reúne los requisitos necesarios para ejercer la profesión de abogado en la República de Panamá.
4. Copia debidamente cotejada del Certificado de Idoneidad expedido, por la Sala de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia, donde le otorga a **Eduardo Rubén Ulloa Miranda**, la idoneidad para ejercer la profesión de abogado en la República de Panamá.
5. Certificación expedida por la Subdirectora de Recursos Humanos del Ministerio Público, donde se hace constar que el Licenciado **Eduardo Rubén Ulloa Miranda**, con cédula de identidad personal N°8-235-771, ha desempeñado distintos cargos en esa Institución, por un periodo de más de diez (10) años, los cuales se requiere título universitario en derecho. Además, aporta copias autenticadas de las actas de toma de posesión que acredita su ejercicio profesional.

Que del estudio de la documentación aportada, se establece que el peticionario es panameño por nacimiento, con más de treinta y cinco (35) años de edad, posee título universitario en Derecho debidamente registrado y ha completado un período de más de diez (10) años, en el cual ha ejercido cargos de abogado en el Ministerio Público, comprobando así, que cumple con todas las exigencias del Artículo 204 de la Constitución Política de la República de Panamá y lo dispuesto en el artículo 78 del Código Judicial.



Página 2.

Resolución N° 71-THC-71 de SEIS (6) de diciembre de 2019, Idoneidad de Magistrado de la Corte Suprema de Justicia del Licenciado Eduardo Rubén Ulloa Miranda.

RESUELVE:

PRIMERO: Declarar idóneo para ejercer el cargo de **Magistrado de la Corte Suprema de Justicia** al Licenciado **Eduardo Rubén Ulloa Miranda**, con cédula de identidad personal N°8-235-771, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de la República y la Ley.

SEGUNDO: Esta Resolución empezará a regir a partir de su firma.

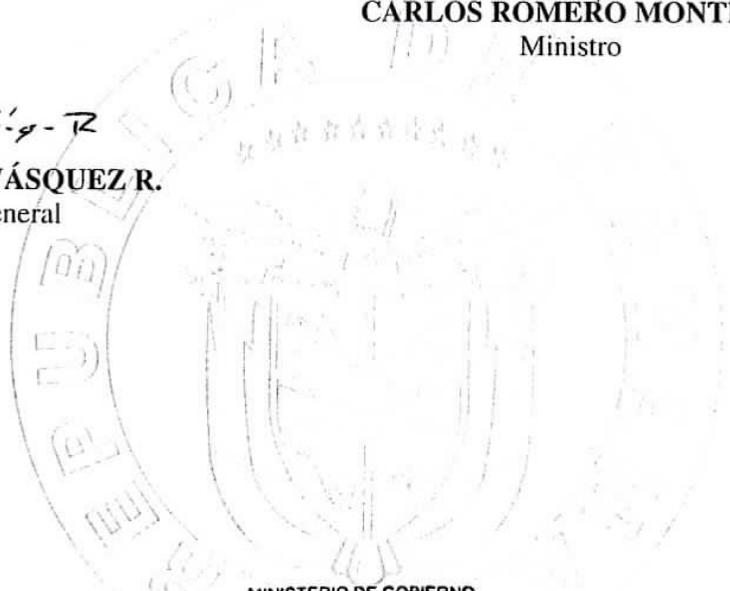
FUNDAMENTO LEGAL: Artículo 204 de la Constitución Política de la República, Artículo 78 del Código Judicial y Decreto Ley N° 2 de 11 de enero de 2006.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

CARLOS ROMERO MONTENEGRO
Ministro



Joaquín E. Vásquez R.
JOAQUÍN E. VÁSQUEZ R.
Secretario General



MINISTERIO DE GOBIERNO
OFICINA DE ASESORIA LEGAL
Hoy 06 de Diciembre de 2019
a las 3:58 horas de la Tarde
Notifique Amayansi F. Acevedo
De la anterior Resolución 71-THC-
71

Secretario Ad-Hoc
8-708-1354-

El suscrito Secretario General del Ministerio de Gobierno Certifica que el presente documento es fiel copia del Original que reposa en los archivos de este Ministerio



Joaquín E. Vásquez R.
Mgter. Joaquín E. Vásquez Ramírez



REPÚBLICA DE PANAMÁ
JUNTA TÉCNICA DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

Resolución 061-19 de 05 de junio de 2019

Por medio de la cual se sanciona con 6 meses de suspensión de la idoneidad al señor Alcibiades Jiménez Otty, Técnico en Ingeniería con Especialización en Electricidad.

CONSIDERANDO:

Que la Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura (JTIA) es una entidad de derecho público creada mediante Ley 15 de 26 de enero de 1959, que regula el ejercicio de la ingeniería y la arquitectura, reformada por la Ley 53 de 4 de febrero de 1963 y la Ley 21 de 20 de junio de 2007.

Que mediante memorial la Comisión de Defensa de la Profesión del Colegio de Colegios de Ingenieros Civiles de la Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos presentó formal denuncia contra el señor Alcibiades Jiménez Otty el 01 de agosto de 2018.

Que mediante Resolución No. JTIA 045 de 1 de agosto de 2018, se acoge la denuncia presentada por la Comisión de Defensa de la Profesión del COICI contra el señor Alcibiades Jiménez Otty, Técnico con Especialización en Electricidad.

Que se notifica al señor Alcibiades Jiménez Otty, Técnico con Especialización en Electricidad y presenta a través del Licenciado Ariel Banqué E. en tiempo oportuno sus descargos, el día 04 de junio de 2019.

Que la Comisión llevó a cabo la investigación correspondiente y después de analizar los descargos presentados, llegaron a las consideraciones siguientes:

“Que el cargo de Director de Ingeniería y Mantenimiento de la Zona Libre, requiere tener idoneidad como Ingeniero.

Que el señor Alcibiades Jiménez Otty no tiene idoneidad como ingeniero, sino como Técnico en Ingeniería con Especialización en Electricidad, con idoneidad No. 90-310-002.

Que el señor Alcibiades Jiménez Otty firma como ingeniero, los diferentes documentos de esa Dirección de Ingeniería y Mantenimiento.

Por todo lo señalado anteriormente, se solicita:

Amonestación al Sr. Jiménez por violación del Artículo 19 de la Ley 15 y envío al Ministerio Público por violación del Artículo 1 de la Ley 15.

Toda vez que en sus descargos admite tener personal de ingenieros y arquitectos a su cargo como Director, y en las pruebas se presentaron 2 notas en las que firma como Ingeniero.”

Que la Comisión Investigadora recomienda sancionar al señor Alcibiades Jiménez Otty con suspensión de su idoneidad No. 90-310-002, por seis (6) meses. Adicionalmente, recomiendan remitir el expediente al Ministerio Público y notificar a la administración de la Zona Libre de Colón del caso.

Con base a ello, el Pleno de la JTIA, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: Sancionar con 6 meses de suspensión al señor Alcibiades Jiménez Otty con idoneidad 90-310-002.



Resolución 061-19 de 05 de junio de 2019

SEGUNDO: Téngase como apoderado especial al Licdo. Ariel Banqué Estrada, en representación del señor Alcibiades Jiménez Oty, en los términos del poder conferido.

TERCERO: Remitir al Ministerio Público la noticia criminis.

CUARTO: Enviar copia de esta Resolución a la Administración de la Zona Libre de Colón, para informarles lo acontecido.

QUINTO: Informarles a las partes que contra esta Resolución procede el Recurso de Reconsideración a partir de los tres (3) días hábiles siguientes de su notificación personal.

SEXTO: Ordenar la publicación de esta Resolución por una sola vez en la Gaceta Oficial, una vez que la misma se encuentre debidamente en firme y ejecutoriada.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley 15 de 1959 y decretos reglamentarios

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE:

Angela Laguna Caicedo
Ing. Angela Laguna Caicedo
Presidente



Amador Hassell
Ing. Amador Hassell
Representante Suplente de la
Universidad Tecnológica de Panamá

Rutilio A. Villarreal L.
Ing. Rutilio A. Villarreal L.
Representante del Colegio de
Ingenieros Civiles y Secretario

Luis Olmedo Vásquez
Ing. Luis Olmedo Vásquez
Representante del Colegio de Ingenieros
Electricistas, Mecánicos y de la Industria

Carla López A.
Arq. Carla López A.
Representante del
Colegio de Arquitectos

Lizandro Castellón
Arq. Lizandro Castellón
Representante de la Universidad de Panamá

Ronny Kam
Ing. Ronny Kam
Representante del
Ministerio de Obras Públicas

JUNTA TÉCNICA DE INGENIERIA
Y ARQUITECTURA
Este Documento es fiel copia de su original
emitido por la JTIA
Panamá, 27/NOV/2019
Rutilio A. Villarreal L.
SECRETARIO DEL PLENO DE LA JTIA

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
JUNTA TÉCNICA DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
NOTIFICACION
A las 9:22 de la Mañana del
día 9 de Agosto de
2019 se notificó al señor Lic. Ariel Banque
de la
presenta Resolución No. 061-19
Visible a Faja 32
Firma





REPÚBLICA DE PANAMÁ
JUNTA TÉCNICA DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

Resolución -105-19 de 16 de octubre de 2019

Por medio de la cual se revuelve el Recurso de Reconsideración presentado por el Licenciado Ariel M. Banqué en representación de Alcibiades Jimenez Otty.

CONSIDERANDO:

Que la Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura (JTIA) es una entidad de derecho público creada mediante la Ley 15 de 26 de enero de 1959, que regula el ejercicio de la ingeniería y la arquitectura, reformada por la Ley 53 de 4 de febrero de 1963 y la Ley 21 de 20 de junio de 2007.

Que mediante memorial la Comisión de Defensa de la Profesión del Colegio de Ingenieros Civiles de la Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos presentó formal denuncia contra el señor Alcibiades Jiménez Otty el 01 de agosto de 2018.

Que mediante Resolución No. JTIA 045 de 1 de agosto de 2018, se acoge la denuncia presentada por la Comisión de Defensa de la Profesión del COICI contra el señor Alcibiades Jiménez Otty, Técnico con Especialización en Electricidad.

Que se notifica al señor Alcibiades Jiménez Otty, Técnico con Especialización en Electricidad y presenta a través del Licenciado Ariel Banqué E. en tiempo oportuno sus descargos, el día 04 de junio de 2019.

Que la Comisión Investigadora analizó las pruebas existentes en el expediente, junto con los descargos presentados por el Licenciado Banqué y presenta su informe al Pleno de la Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura.

Que el Pleno de la Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura emite la Resolución 061-19 de 05 de junio de 2019, por medio de la cual suspende la idoneidad del señor Alcibiades Jiménez Otty, Técnico en Ingeniería con Especialización en Electricidad, con idoneidad 90-310-002 por el término de seis (6) y se hacen otras declaraciones.

Que el Licenciado Ariel Banqué E. en representación del señor Alcibiades Jiménez Otty fue notificado, y presenta Recurso de Reconsideración en tiempo oportuno.

Que la Comisión Investigadora revisa el Recurso de Reconsideración y emite formal informe, el cual presenta al Pleno de la Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura, estableciendo:

"2. Que la alegación de que las siglas ING fueron colocadas por su secretaria es inaceptable, toda vez que las notas están refrendadas con su firma.

3. Que, en investigación realizada sobre las funciones del cargo, se encontró que el Manual Único de Clasificación de Puestos del Estado, Zona Libre de Colón, establece tanto en la descripción del trabajo funciones inherentes a la Arquitectura e Ingeniería Civil. La descripción incluye actividades que no están incluidas en las funciones del Técnico en Ingeniería con Especialización en Electricidad, reglamentadas a través de la Resolución 114 de 1974.

4. Que en cuanto a Educación Formal Necesaria, dicho Manual indica "Título Universitario de Licenciatura en Arquitectura, en Ingeniería Civil o carreras AFINES. Preferiblemente Título Post-Universitario en Arquitectura o Ingeniería Civil o carreras AFINES" (énfasis suplido). La mención AFINES hace referencia a otras Licenciaturas, no a niveles técnicos, lo cual es claro en la mención de estudios Post Universitarios.

En base a lo anteriormente expuesto, se recomienda:

1. Negar la solicitud de reconsideración.



2. Mantener las sanciones establecidas por la Resolución 61 de 2019.”

Con base a ello, el Pleno de la JTIA, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el Recurso de Reconsideración presentado por el Licenciado Ariel M. Banqué en representación de Alcibiades Jiménez Otty contra la Resolución 061-19 de 05 de junio de 2019.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución 061-19 de 05 de junio de 2019.

TERCERO: ORDENAR la publicación de esta Resolución por una sola vez en la Gaceta Oficial, una vez que la misma se encuentre debidamente en firme y ejecutoriada.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley 15 de 1959 y decretos reglamentarios

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE:

Ángela Laguna Caicedo
Ing. Ángela Laguna Caicedo
Presidente

Gabriel Flores B.

Ing. Gabriel Flores B.
Representante Suplente de la
Universidad Tecnológica de Panamá

Rutilio A. Villarreal L.

Ing. Rutilio A. Villarreal L.
Representante del Colegio de
Ingenieros Civiles y Secretario

Luis Olmedo Vásquez

Ing. Luis Olmedo Vásquez
Representante del Colegio de Ingenieros
Electricistas, Mecánicos y de la Industria

Alfonso Pinzón

Arq. Alfonso Pinzón.
Representante Suplente del
Colegio de Arquitectos

Lizandro Castellón

Arq. Lizandro Castellón
Representante de la
Universidad de Panamá

Rolando A. Lay De Gracia

Ing. Rolando A. Lay De Gracia
Representante del
Ministerio de Obras Públicas

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS
JUNTA TECNICA DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
NOTIFICACION

A las 10:16 de la mañana del
día 26 de noviembre de
2019 se notificó al señor Ariel Banqué

de la
presente Resolución No. 105-19

Apoderado Legal
Firma

Ariel Banqué
3-730-051



JUNTA TECNICA DE INGENIERIA
Y ARQUITECTURA
Este Documento es fiel copia de su original
emitido por la JTIA
Panamá, 27 NOV 2019
Rutilio A. Villarreal L.
SECRETARIO DEL PLENO DE LA JTIA





REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Resolución No. DM-733-2019 de 5 de diciembre de 2019

LA MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
En uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970, por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en su artículo 9 faculta a la Ministra para que cumpla y haga cumplir la Constitución Política, las Leyes, Decretos, resoluciones y demás disposiciones jurídicas en materia de trabajo.

Que en atención a la Ley 82 del 24 de octubre de 2013 y la Ley 7 del 14 de febrero de 2018, se desarrolla a través de Sumarse Red de Pacto Global en Panamá y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) el Modelo de “Protocolo para Identificar, Atender y Prevenir la Violencia de Género en la Empresa Privada”.

Que la Ley 82 de 2013 establece en su artículo 67 que “Las empresas privadas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras, previsto en esta Ley basado en un modelo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral”.

Que el artículo 6 de la Ley 7 de 2018 establece que todo empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo.

Que la Violencia de Género es una violación a los Derechos Humanos que acentúa los estereotipos de género y denigra la dignidad, la libertad y el derecho que tienen las personas a desarrollarse en un ambiente libre de discriminación

Que toda persona sin distinción de sexo, está expuesto a sufrir o cometer violencia de género si no es orientado debidamente desde su niñez mediante el proceso de socialización, donde se adoptan patrones de conducta que refuerzan las relaciones de poder y subordinación.

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en su rol fundamental de garante en la protección de los Derechos Laborales de Trabajadores y Trabajadoras, busca mitigar la Violencia de Género que es un fenómeno que afecta a toda la familia.

Que con la finalidad de brindar la mayor transparencia, asegurar el ejercicio oportuno de los derechos de las personas, obtener la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y



en aras de garantizar el cumplimiento del Principio de Economía Procesal, procedemos a ajustar los parámetros a fin de posibilitar el cumplimiento de la citada norma.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE:

Artículo Primero: Adoptar el presente Protocolo para Identificar, Atender y Prevenir la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial, cuyo texto es el siguiente:

“PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR, PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL 2019

Razones por las cuales, las empresas deben tener un Protocolo de atención contra la violencia de género

La Violencia de Género es una violación a los Derechos Humanos, que acentúa los estereotipos de género y denigra la dignidad, la libertad y el derecho que tienen las personas a desarrollarse en un ambiente libre de discriminaciones. Cabe señalar que toda persona sin distinción de sexo, está expuesto a sufrir o cometer violencia de género si no es orientado debidamente desde su niñez mediante el proceso de socialización, donde se adoptan patrones de conducta que refuerzan las relaciones de poder y subordinación, típicos de una sociedad machista, conducta que puede ser modificada.

Esta violencia se ha convertido en un obstáculo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en nuestros países, porque implica relaciones desiguales de poder que manifiestan dominio y control de uno sobre el otro, lo cual produce graves discriminaciones.

En nuestro país ha sido constante la lucha de las mujeres por ganar un espacio libre de desigualdades y con oportunidades en diferentes esferas sociales, ocupadas tradicionalmente por hombres. Diferencias muy marcadas al momento de querer ingresar al mercado laboral.

Para la mujer se ha tornado una elección la formación de una familia y su desarrollo profesional, y se enfrenta a los desafíos de su entorno donde encuentra acciones que trasgreden su necesidad de avanzar y sentirse útil dentro de un sistema que conlleva a las desigualdades principalmente en la remuneración, entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (Convenio No. 100 OIT) y crea una brecha salarial, la falta de reconocimiento a la contribución de esta en la familia y en la vida nacional.

La cultura de nuestro país, circunscribe a la mujer como única cuidadora de la familia y el hogar, y al hombre como quien debe generar el sustento para el hogar (proveedor). De esta premisa parten las diferencias e inequidades



que sostienen a un sistema que violenta los derechos de las trabajadoras y trabajadores, negando las oportunidades que toda persona laboralmente activa debe tener.

Esta situación va más allá de la imposición social de los roles que debe realizar una mujer en un área laboral, los cuales las dejan expuestas al maltrato, no solo en casa, sino también en sus áreas de trabajo. Y se considera que estos roles son “naturales”, y normalizando la violencia hacia ellas como algo “natural”, sin darse cuenta, que están inmersas en un círculo de violencia, por ser mujer, aceptando violaciones a sus derechos laborales y acoso sexual y/o laboral, por desconocimiento.

En esta búsqueda por la igualdad de género, que implica la erradicación de toda clase de violencia y acoso, así como igualdad de salario, se han puesto en marcha iniciativas con el fin de permitir el desarrollo de las mujeres a nivel social, laboral, político y económico, sin sesgos de discriminación.

Panamá ha sido signataria de importantes instrumentos legales internacionales para la prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Igualdad de Género, tales como, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará 1994). Así mismo el Convenio No. 100 “sobre la igualdad de remuneración” de 1951 y el Convenio No. 111 “sobre la discriminación en el Empleo y la Ocupación” 1958, ambos de la OIT. Al igual que muchas leyes que nos dictaminan la búsqueda de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (Ley 4 de 1999), entre otras, que debemos aplicar para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres que tiene un costo muy elevado para nuestros países

La violencia basada en género se refiere a cualquier forma de maltrato físico, sexual, psicológico y/o económico contra una persona por razones de su género. Cifras recientes en nuestro país, demuestran que dentro de las “Denuncias registradas contra el orden jurídico familiar y el Estado Civil (a nivel nacional), la violencia doméstica, encabeza estas cifras, que se traducen en miles de mujeres, niñas y adolescentes maltratadas, lo cual genera un impacto no solo a nivel personal para quienes padecen “violencia de género”, sino que esto también desencadena diversas problemáticas desde el entorno familiar y su impacto trasciende y afecta directamente la economía del país y el entorno laboral.



El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en su rol fundamental de garante en la protección de los Derechos Laborales de Trabajadores y Trabajadoras, busca mitigar de la Violencia de Género que afecta a más del 50% de la población, porque no solo hablamos de afectación de mujeres, sino de toda la familia. Es así que en cumplimiento e implementación de la Ley 82 del 24 de octubre de 2013 y la Ley 7 del 14 de febrero de 2018, se elabora el Modelo de “Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en la Empresa Privada” que representa una herramienta que facilitará la implementación de la Ley 82, que establece la obligación de las empresas e instituciones públicas de elaborar procedimientos para prevenir la violencia de género o prácticas de hostigamiento, acoso sexual, moral, racismo y sexismo.

En este sentido, la Ley 82 de 2013 establece en su artículo 67, lo siguiente:

“Las empresas privadas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras, previsto en esta Ley basado en un modelo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral”.

Por su parte, el artículo 6 de la Ley 7 de 2018, establece:

“Que todo empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo.

En atención a lo anterior, se deberán tomar las medidas que sean necesarias y convenientes, incluyendo las siguientes:

1. Poner en práctica programas de asesoramiento, orientación y publicidad sobre la prohibición de las conductas previstas en esta Ley.
2. Establecer, por medio de reglamento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de dichas conductas. Este reglamento deberá establecer políticas internas adecuadas a lo establecido en esta Ley, proveer confidencialidad al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta. Dicho procedimiento no podrá excederse de un plazo de tres meses para instaurarse, contado a partir de la vigencia de esta Ley.

En consecuencia y en cumplimiento de estas disposiciones se ha construido el presente Protocolo, a través de un proceso colaborativo entre empresas privadas, instituciones públicas y Organizaciones No Gubernamentales, con



la finalidad de establecer una guía orientativa y un procedimiento para la identificación, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito laboral dentro de las empresas, de modo que cuenten con un mecanismo claro que les permita:

- Cumplir con las leyes panameñas.
- Fortalecer sus políticas basadas en “tolerancia 0 frente a la violencia de género”.
- Construcción/mejora de la cultura organizacional con perspectiva de género.

PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR, PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Esta publicación ha sido desarrollada por Sumarse Red de Pacto Global en Panamá y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral con el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Agradecemos especialmente por su constante acompañamiento y apoyo a:

- Fundamorgan
- Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

Equipo Técnico consultor

Nelva Araúz Reyes

Equipo técnico por Sumarse

Krystel Zapata, Coordinadora de la Dirección Social

Markova Concepción, Directora de Desarrollo Social (2014-2019)

Verónica Muela, Gerente de Proyectos Sociales

Vielka Montes, Gerente de Proyectos Sociales

Equipo técnico por Fundamorgan

Marina Pérez, Subdirectora Ejecutiva

Equipo técnico por Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)



Miguel Ardines, Técnico de la Oficina de Cooperación Internacional

Equipo técnico por Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
(MITRADEL)

Yelitza González, Directora de la Oficina de Género

Astreny Artunduaga, Trabajadora Social de la Oficina de Género y Trabajo

Marisabel Oses, Socióloga de la Oficina de Género y Trabajo

Manuel Jiménez, Jefe de la Oficina de Desarrollo Institucional

Equipo técnico por Defensoría del Pueblo

Jennifer Delgado Ureña, Directora de Protección de los Derechos de las
Mujeres

Sumarse

©Sumarse, 2019

Autor: Sumarse/MITRADEL

Diseño y maquetación: xxxxxxxx

Edición: noviembre 2019

Panamá

Logos

Sumarse, AECID, Fundamorgan, MITRADEL, INAMU

CONTENIDO

- I. Aspectos Generales
 - a. Antecedentes
 - b. Objetivo del protocolo
 - c. Base Legal
 - c.1 A nivel internacional
 - c.2 Consensos, Acuerdos y Políticas Internacionales
 - c.3 A nivel nacional



- d. **Ámbito de aplicación**
- e. **Tiempo de aplicación**
- II. **Medidas para identificar, atender y prevenir la violencia de género en la empresa**
 - a. **Medidas para identificar la violencia de género en la empresa**
 - a.1 Panorama general para identificar casos de violencia de género
 - a.2 Signos psicológicos que presentan víctimas de violencia de género
 - a.3 Signos físicos que pueden presentar víctimas de violencia de género
 - a.4 Signos laborales que pueden presentar víctimas de violencia de género
 - b. **Medidas para prevenir la violencia de género en la empresa**
 - b.1 Programa de prevención sobre la violencia de género en la empresa.
 - b.1.1 Integrar la prevención de la violencia de género a los principios de las empresas
 - b.1.2 Programa para prevenir la violencia de género.
 - b.1.3 Acciones de difusión, comunicación e información de la violencia de género
 - b.1.4 Acciones de formación y sensibilización
 - b.2 Comité para prevenir la violencia de género en la empresa
 - b.2.1 Perfil de las personas que formen parte del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa
 - b.2.3 Selección de los integrantes del Comité
 - b.2.4 Duración del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa
 - b.2.5 Principales funciones del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa
 - c. **Medidas para atender la violencia de género en la empresa**
 - c.1 Principios del procedimiento para atender la violencia de género de la empresa.
 - c.2 ¿Quiénes pueden presentar la denuncia?
 - c.3 ¿Contra quiénes se puede interponer denuncia?



c.4 Canales para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa

c.5 Estadísticas y recolección de información sobre los casos de violencia de género que se conozcan en la empresa

III. Procedimiento

a. Procedimiento para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa

b. Revisión y fiscalización del cumplimiento del protocolo

c. Principales oficinas de apoyo

IV. Glosario

V. Bibliografía

VI. Anexos

Anexo No. 1 Formulario de Denuncia de Violencia de Género en las Empresas

Anexo No. 2 Acuerdo de Confidencialidad

PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR, PREVENIR Y ATENDER VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

I. Aspectos Generales

a. Antecedentes

La violencia de género es un problema que afecta el desarrollo y la convivencia de la vida en sociedad. En Panamá, la violencia de género, expresada a través de las actitudes sexistas y discriminatorias, que conllevan la comisión de hechos como la violencia doméstica, la violencia sexual, el acoso sexual, laboral y el hostigamiento cometido en espacios laborales, reflejan que son las mujeres las principales víctimas de estos delitos.

Esta afirmación se confirma cuando se analizan las estadísticas. Así, conforme a la Organización de las Naciones Unidas, una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia o va sufrir violencia en algún momento de su vida.

En Panamá, según cifras del Ministerio Público, la violencia doméstica es un delito en el cual el 80% de las víctimas son mujeres y tiene diez años de estar



entre los primeros delitos que se cometen en el país. Respecto de los delitos sexuales, el 90% de las víctimas son mujeres y concretamente los delitos de acoso sexual presentados ante las fiscalías del país, el 100% de las víctimas son mujeres. (Ministerio Público de la República de Panamá, 2019)

En el espacio de trabajo no solo en ocasiones se dan este tipo de delitos, sino que también quienes son víctimas de la violencia de género, presentan situaciones particulares por vivir la violencia en otros espacios, que pueden afectar su rendimiento. Y, en muchas ocasiones, son las personas con las que se convive laboralmente las primeras en conocer lo que pasa con una víctima de violencia de género. Sin embargo, en esos casos, los compañeros y las compañeras de trabajo, así como quienes lideran los espacios laborales muchas veces no tienen la información adecuada para orientar y acompañar a quienes sufren violencia.

Por ello, para identificar, atender y prevenir la violencia de género desde la sociedad civil se impulsaron iniciativas legislativas con el ánimo de involucrar a todos los actores sociales para hacer frente a esta problemática, nacional y mundial.

Esas iniciativas se materializaron en varias leyes, expresando en dos de ellas la obligación para las empresas de crear protocolos que permitan actuar para identificar, atender y prevenir la violencia de género en el ámbito empresarial. Estas normas son las siguientes:

La Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer en su artículo 67 expresa que las empresas privadas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras.

Por su parte, la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir, y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones, en su artículo 6 expresa la obligación de todo empleador/toda empleadora de establecer un procedimiento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo para permitir las denuncias de actos de discriminación y con un establecimiento de sanciones.

Ambas normativas son complementarias, y si bien la Ley 82 de 2013, sería la norma especial, es la Ley 7 de 2018, la que incluso prevé un tiempo de atención de la investigación de los actos discriminatorios. Así, en su artículo 12 se indica que el procedimiento para resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo, será expedito, efectivo y confidencial y que



en ningún caso podrá exceder de los tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.

En el artículo 13 se señala que una vez terminada la investigación a lo interno de la empresa, o en el caso de que la sanción no se cumpla por motivos no imputables a la persona ofendida se podrá presentar demanda por despido directo ante la instancia correspondiente. Además, el artículo 14 de la Ley obliga también a las empresas a emitir un informe escrito de su investigación, con los pormenores de esta y con las pruebas aportadas. La ausencia de este informe generará la posibilidad de sancionar a la empresa con multas que van desde los quinientos hasta los mil dólares, y los superiores jerárquicos, además, incurrirían en el delito de infracción de los deberes de los servidores públicos, como lo dispone el artículo 8 de la Ley.

Estas normativas van en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que Panamá ha adoptado incluso como parte de la agenda país 2030, fundamentalmente, con el objetivo No. 5 que tiene que ver con la igualdad de género, mediante la cual, una de sus metas es eliminar la violencia y la discriminación basada en el género, como medio para alcanzar el desarrollo sostenible.

En virtud de lo anterior, con la finalidad de orientar a las empresas se crea este protocolo para dar cumplimiento a los mandatos legales y generar un procedimiento claro y unificado para atender este tipo de situaciones de violencia en el ámbito empresarial.

b. Objetivo del protocolo

Establecer una guía orientativa y un procedimiento para la identificación, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito empresarial.

c. Base Legal

El Estado panameño tiene casi 40 años adoptando normativas que permitan lograr alcanzar la equidad de género en el país, atendiendo, previniendo y sancionando situaciones de discriminación y/o de violencia en contra de las mujeres. En este proceso, cada vez más se han involucrado a más actores, porque al ser el fenómeno de la violencia de género, de carácter multifactorial, es responsabilidad tanto del Estado, como de las organizaciones privadas y de los ciudadanos y ciudadanas unir esfuerzos para combatirlo y erradicarlo. A continuación, se esbozan las principales normas internacionales y nacionales que son aplicables como base y fundamento del Protocolo para identificar, prevenir y atender violencia de género en el ámbito



empresarial, indicando su número, su objetivo y en casos específicos, la normativa que permite su aplicación para este Protocolo:

c.1 A nivel internacional

Norma Objetivo (s) Gaceta Oficial

Ley 4 de 22 de mayo de 1981 por la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, obligando a los Estados a reformar las leyes con tal fin y discutir sobre la discriminación en el mundo.

G.O. 19331

Ley 12 de 20 de abril de 1995, que aprueba la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Para Prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos.

G.O. 22768

Ley 17 de marzo de 2001, que aprueba el Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Establecer los mecanismos de denuncia e investigación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

G.O. 24272

c.2 Consensos, Acuerdos y Políticas Internacionales

Este tipo de documentos no tienen un carácter obligante – legalmente – para los Estados, pero son referentes de Consensos o Acuerdos a los que dichos Estados han llegado en el plano internacional, sobre temas de género y de prevención de la violencia hacia la mujer, que valen la pena conocer. Tres de dichas iniciativas, se pueden mencionar a continuación:

Documento Año Objetivo (s)

Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG) 2013

Guiar la acción pública, entre los países de la región centroamericana y República Dominicana en función a la mujer, basada en las siguientes estrategias: Empoderamiento, gestión del conocimiento, fortalecimiento



institucional, gestión basada en resultados, vínculos y alianzas estratégicas, transversalización de la perspectiva de género y participación de la mujer.

Consensos de Santo Domingo 2013 (Entre otros...) Instar a los Estados a promover y proteger Derechos Fundamentales de las mujeres, como el del trabajo decente, el pleno ejercicio de los derechos sexuales, a participar políticamente y a vivir sin discriminación y sin violencia.

Consensos de Montevideo sobre población y desarrollo 2014 (Entre otros...) Aplicar un enfoque de derechos humanos con perspectiva de género e intercultural en el tratamiento de los asuntos de población y desarrollo, e incrementar los esfuerzos tendientes a su reconocimiento, promoción y protección, con el fin de eliminar las desigualdades y fomentar la inclusión social.

c.3 A nivel nacional

Norma Objetivo (s) Gaceta Oficial

Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres. Desarrollar la política pública antidiscriminatoria de género, por parte del Estado.

En el artículo 11 establece que se deben promover situaciones que faciliten el acceso igualitario a las mujeres al empleo, así como que se deben estudiar y prevenir situaciones de hostigamiento o acoso sexual en el empleo, entre otras.

G. O. 23729

Ley 38 del 10 de julio de 2001, sobre Violencia Doméstica y Maltrato al Niño, Niña y Adolescente. Proteger de las diversas manifestaciones de violencia doméstica y el maltrato al niño, niña y adolescente.

G.O. 24350

Ley 14 de 18 de mayo de 2007. Adoptar el Código Penal de la República de Panamá.

G.O. 25796

Ley 71 de 23 de diciembre de 2008, que crea el Instituto Nacional de la Mujer. Crear el Instituto Nacional de la Mujer, como entidad pública descentralizada, rectora en temas vinculados a la igualdad de oportunidades de las mujeres.

G.O. 26193



Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que tipifica el femicidio y sanciona los hechos de violencia contra la mujer. Garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia en un contexto de relaciones desiguales de poder, así como prevenir y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado.

Establece en sus artículos 66 y 67, lo siguiente:

Artículo 66. Las empresas privadas están obligadas, como parte de su responsabilidad social empresarial, a facilitar a sus colaboradoras que enfrenten situaciones de violencia contra la mujer el tiempo necesario para los trámites que garanticen su atención integral.

Artículo 67. Las empresas privadas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras, previsto en esta Ley, basado en un modelo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

G.O. 27403

Ley 56 de 11 de julio de 2017 Que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas del Estado y de Intermediarios Financieros.

G.O. 28328

Ley 7 de 14 de febrero de 2018 Tiene como objetivo prohibir y establecer responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas públicas para prevenir estos actos conforme a las convenciones de Derechos Humanos Ratificados por Panamá. Además, establece en el artículo 6 la obligación de todo empleador/toda empleadora de establecer un procedimiento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo para permitir las denuncias de actos de discriminación y con un establecimiento de sanciones.

G.O. 28465 -A

d. **Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación de este protocolo incluye a los colaboradores y a las colaboradoras de todos los niveles jerárquicos de las empresas, que hayan



adoptado este protocolo, y se hace extensivo a las/los clientes, proveedores/proveedoras, y demás personas con las que las empresas, mantengan relaciones comerciales.

Este protocolo se adaptará a cada empresa, dependiendo de su tamaño y de su estructura organizacional, y de requerirlo, podrá disponer de apoyo por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de la oficina de Género.

Asimismo, en el caso de las empresas que tengan más de una sucursal, se entiende su adopción, a través de la firma de su representante, para todas las sucursales.

e. Tiempo de aplicación

Una vez las empresas hayan adoptado este protocolo, tendrán un término de seis meses, para organizarse y adecuar las medidas correspondientes con la finalidad de aplicar el protocolo.

II. Medidas para identificar, prevenir y atender la violencia de género en la empresa

a. Medidas para identificar la violencia de género en la empresa

a.1 Panorama general para identificar casos de violencia de género

A partir de una investigación realizada en cinco países se constató que la mayoría de las trabajadoras que han sido víctimas de violencia de género no se sienten cómodas o no tienen oportunidad de revelar su situación a sus jefas, jefes, compañeras o compañeros, debido al temor a posibles consecuencias negativas para su trabajo y su carrera en caso de revelar su experiencia. Aun cuando esta decisión debe ser respetada, puede ser muy útil que la empleadora/ empleador y las trabajadoras/ trabajadores sean capaces de identificar el problema, con el fin de facilitar a las mujeres víctimas orientación sobre servicios de apoyo y una asistencia eficaz. (Companies against gender violence CARVE)

Conforme al mismo estudio, se pudo evidenciar que la detección en el lugar de trabajo de víctimas de violencia contra las mujeres es difícil y que, en la mayoría de los casos, la localización no estuvo enmarcada en un proceso formalizado y, por lo general, los empleadores y empleadoras tienen un abordaje informal e individualizado, teniendo una base que les apoye para poder realizar esa identificación.



Es por esta razón que se establecen algunos de los signos que se pueden observar, en las actitudes que mujeres que han sufrido o sufren violencia de género en el espacio laboral o fuera de este presentan, con la finalidad de coadyuvar en la identificación y atención de este problema.

Es importante señalar, que cuando la violencia de género deviene del hogar, y tiene consecuencias en el trabajo, hay que generar mucha empatía con las víctimas y una comprensión de este fenómeno, es decir, más allá del mandato legal establecido de comprender la situación de las mujeres, orientarlas en el proceso de denuncia y toma de acciones, y cederles los espacios pertinentes para que puedan participar en el proceso judicial, las mujeres viven situaciones que afectan su sistema de creencias, sentimientos, temas de carácter familiar con sus hijas e hijos, entre otros factores que generan que se vean inmersas en el ciclo de la violencia de género, recayendo como víctima de esta situación, varias veces, hasta que logre romper el ciclo. Por lo que, la empatía manejada en estos casos es acompañar a la víctima en la orientación sin crítica ni reproche y en proporcionarle una escucha y compañía que le genere un nivel de seguridad hasta que el ciclo de violencia pueda acabar.

Los signos abajo enlistados no son únicos ni excluyen a otros no enunciados. Los mismos se han establecido en este protocolo a manera de guía y como resultado de una investigación y recopilación de datos de experiencias similares en otros países y de información establecida en revistas científicas por especialistas de la salud, trabajadores y trabajadoras sociales.

Es importante señalar que estos signos pueden manifestarse como novedosos en el comportamiento de la víctima, que pueden ir expresándose de forma repentina o paulatina y usualmente, son manifestaciones reiteradas en el tiempo.

a.2 Signos psicológicos que presentan víctimas de violencia de género

Algunos de los signos a nivel psicológico son:

- Aislamiento o retraimiento respecto de las relaciones interpersonales con sus compañeros y compañeras de trabajo.
- Indiferencia o falta de motivación en el trabajo por actividades laborales o de otro tipo de iniciativas que se generen en el trabajo.
- Baja tolerancia a decisiones adoptadas de manera democrática.
- Falta de atención y de concentración.
- Desvalorización de su propia persona cuando se expresa con otras personas o manifestación de baja autoestima
- Expresión de tristeza o depresión.
- Irritabilidad y sobresaltos exagerados.



- Síndrome de la mujer maltratada, similar al síndrome de Estocolmo en el cual la mujer asume el rol de quien la maltrata, sobre todo cuando tiene algún cargo de poder. En esos casos la mujer se asume con la imagen de la persona que la maltrata y actúa agresivamente.

a.3 Signos físicos que pueden presentar víctimas de violencia de género

Entre los signos que pueden ser visibles en las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, porque dejan alguna huella en la piel, son los siguientes:

- Golpes, rasguños, heridas u otras marcas de lesiones en el cuerpo.
- Aspecto físico demacrado
- Manifestación constante de dolores de cabeza, fatiga, cansancio.
- Explicaciones incoherentes frente a estos signos físicos.
- Uso de lentes oscuros, grandes bufandas o chalecos para cubrir los golpes.
- Enfermedades recurrentes.

a.4 Signos laborales que pueden presentar víctimas de violencia de género

A nivel laboral también se presentan algunas señales que pueden ser llamados de atención frente a la violencia de género. Tales signos son:

- Pérdida de interés o desmotivación por el interés al trabajo
- Baja productividad e incumplimiento constante de las asignaciones
- Tardanzas y ausentismo constante
- Estrés manifestado en el trabajo o estrés laboral
- Insatisfacción con el trabajo
- Expresiones de sueño recurrente.

b. Medidas para prevenir la violencia de género en la empresa

Las empresas deben adoptar medidas que tiendan a evitar la violencia de género. En ese sentido, las esferas de acción en materia de prevención de este protocolo se dirigen en tres aspectos: difusión, formación y programas específicos de prevención de la violencia de género.

b.1 Programa de prevención sobre la violencia de género en la empresa.

b.1.1 Integrar la prevención de la violencia de género a los principios de las empresas



Toda empresa que ha adoptado este protocolo tendrá la responsabilidad, a través de su más alta dirección, de crear una declaración de principios en la que se establezca que todas las colaboradoras y los colaboradores tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el hostigamiento, acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, la discriminación o exclusión por embarazo o maternidad ni ningún tipo de violencia de género en la empresa. Estableciendo la obligación a la dirección, mandos intermedios y a toda persona que colabore directa o indirectamente con la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y atender de forma enérgica este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

Esta declaración de principios será difundida a través de todos los canales de comunicación de la empresa y deberá ser implementada en un máximo de tres meses de haber suscrito este Protocolo.

b.1.2 Programa para prevenir la violencia de género.

Para cumplir con los objetivos de este protocolo, las empresas crearán un programa con la finalidad específica de prevenir la violencia de género.

Este programa tiene la responsabilidad de crear un comité en materia de prevención de la violencia de género, con los siguientes objetivos:

- Seleccionar y capacitar a un grupo de colaboradoras y colaboradores en prevención de la violencia de género, con especialistas en el tema, de manera que sean agentes multiplicadores a lo interno de las empresas.
- Estar vigilantes de las situaciones de violencia de género que se presenten en la empresa y darle el curso correspondiente conforme a este protocolo.
- Crear un programa de difusión, comunicación e información de prevención de la violencia de género, ejecutarlo y darle seguimiento.
- Lograr que la empresa asuma las acciones necesarias en materia de género.

b.1.3 Acciones de difusión, comunicación e información de la violencia de género

Para que la prevención de la violencia de género sea realmente asumida como una política de la empresa es preciso que haya una cultura corporativa de cero tolerancias hacia la violencia de género desde los niveles jerárquicos más altos.



En ese sentido, las empresas, a través de este protocolo se comprometen a mantener campañas permanentes de prevención de la violencia de género en sus empresas y para ello, tomaran las siguientes acciones:

- Tener en su intranet, página web, murales, pantallas y demás canales de comunicación, un espacio llamado Empresa con tolerancia 0 hacia la violencia de género, a través del cual consten los siguientes insumos:
- Los principios de parte de la más alta dirección de la empresa sobre cero tolerancias a la violencia de género.
- El presente protocolo para identificar, atender y prevenir la violencia de género en el ámbito empresarial de forma íntegra.
- Infografías o información de manera clara sobre las autoridades en la empresa a las cuales acudir en caso de sufrir violencia de género.
- Infografías o información clara con el procedimiento para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa.
- Infografías o información clara sobre las sanciones en caso de cometer actos de violencia de género en la empresa.
- Infografías o información clara sobre las autoridades estatales a las cuales acudir en la esfera administrativa y penal en caso de vivir situación de violencia de género.
- La Ley 82 de 24 de octubre de 2019, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.
- La Ley 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir, y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones
- Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Realizar campañas con cierta periodicidad de difusión del contenido de las normas que protegen la igualdad de oportunidades de las mujeres, previenen y atienden la violencia de género.
- Insertar dentro de sus discursos empresariales dirigidos al público interno y externo de la empresa, el que se forma parte de una organización con cero tolerancias a la violencia de género.



b.1.4 Acciones de formación y sensibilización

En aras de sensibilizar de mejor forma al personal de la empresa, el Comité de prevención de la violencia de género tendrá la responsabilidad de generar espacios de sensibilización y formación a toda la empresa e incluso a la comunidad, de forma programada y con regularidad, entre otras, de las siguientes formas:

- En el taller de inducción de los colaboradores/colaboradoras a la empresa dar a conocer el contenido de este protocolo.
- Talleres de sensibilización y formación en materia de prevención de la violencia de género, programadas de forma bimestral durante todo el año.
- Cine debates, concursos entre departamentos, ferias, entre otras actividades que fomenten una vida libre de violencia de género, de forma periódica.
- Conferencias de género, violencia de género, masculinidad, discusiones sobre las leyes que regulan esta materia, entre otros temas vinculados.
- Campañas el 25 de noviembre, que es el día internacional de la no violencia contra las mujeres.
- Explicación del formulario de denuncia de violencia de género en la empresa y colocación de este en los canales de comunicación (Anexo a este protocolo)

b.2 Comité para prevenir la violencia de género en la empresa

En cumplimiento del Protocolo, se creará un Comité para prevenir la violencia de género en la empresa con la finalidad de brindar seguimiento al cumplimiento de este protocolo y pueda visibilizarse, de forma organizada, los canales de apoyo a las personas víctimas de violencia de género.

b.2.1 Perfil de las personas que formen parte del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa

Las personas que formen parte del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa deberán poseer mínimamente el siguiente perfil:

- Tener un año trabajando en la empresa.
- Contar con un expediente en el cual no haya constancia de quejas respecto de acoso laboral, hostigamiento o violencia de ningún tipo.
- Haber mostrado responsabilidad, honestidad, sentido de compromiso y compañerismo entre sus compañeras y compañeros de trabajo.



- Haber mantenido una actitud discreta y confiable y respetuosa en la empresa.
- Que mínimamente haya una persona del departamento de legal y otra de recursos humanos, en los casos de las empresas en donde existan estos departamentos.
- Que tengan conocimiento y/o formación en prevención de la violencia de género comprobable.

b.2.3 Selección de los integrantes del Comité

El departamento de Recursos Humanos, Capital Humano, Desarrollo Organizacional o similares, dependiendo de la unidad o departamento que establezca la empresa:

- Lanzará una convocatoria para que los distintos departamentos de la empresa postulen a personas que cumplan con el perfil.
- Establecerá un puntaje, respecto de las características establecidas en el perfil, de manera que se seleccione, con base en este, una persona por departamento.
- Dará a conocer los resultados de la selección en los canales de comunicación de la empresa.

b.2.4 Duración del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa

El Comité para prevenir la violencia de género en la empresa tendrá una duración indefinida, con la finalidad de que el mismo pueda ir creciendo y especializándose, sin embargo, de entre sus miembros seleccionará a una persona que lo liderará, por un año renovable por un período igual, como mínimo. La selección de la persona que lo liderará será por votación de la mayoría de los miembros del Comité.

b.2.5 Principales funciones del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa

- Dar seguimiento al cumplimiento de este protocolo.
- Velar porque se lleve una agenda programada de todas las medidas de prevención de la violencia de género y velar por su cumplimiento.
- Contar con un plan de apoyo y acompañamiento para las víctimas de violencia de género en la empresa, de manera que puedan ofrecerle soporte tanto interno como externo con los contactos necesarios de instituciones que puedan asesorarle, acompañarle y ayudarle en temas sicosociales.
- Rendir un informe trimestral del avance de las actividades del Comité.



c. Medidas para atender la violencia de género en la empresa

c.1 Principios del procedimiento para atender la violencia de género de la empresa.

Las empresas que adopten este protocolo deben velar porque el procedimiento de investigación pueda ser realizado de forma ética, y para ello se deben respetar los siguientes principios:

- Confidencialidad

El proceso de investigación de las quejas o denuncias de violencia de género se realizará de manera estrictamente confidencial, por tanto, queda completamente prohibido que quienes conozcan este tipo de denuncias, por cualquiera de los canales que establece este protocolo, puedan revelar los nombres de las personas involucradas, así como cualquier información relativa a la queja.

Quien violente este principio tendrá que ser amonestado de forma disciplinaria, conforme lo establece el Reglamento Interno y no podrá continuar en el Comité para prevenir la violencia de género en la empresa.

- Celeridad

La investigación de las quejas o denuncias de violencia de género en la empresa, deberán tramitarse en el término máximo de tres meses, conforme lo dispone la Ley 7 de 2018.

- Imparcialidad

La investigación y las decisiones que se adopten en torno a las quejas o denuncias de violencia de género, tendrán que ser realizadas de forma imparcial, de manera tal que ninguna de las partes pueda, al momento de investigar o decidir, tomar partido entre las personas involucradas o mencionados en la queja o denuncia.

Si quienes tengan que realizar la investigación o decidir sobre las quejas o denuncias tienen algún vínculo de parentesco o de amistad con la persona denunciante o denunciada deberá ponerlo en comunicación y abstenerse de participar en el procedimiento.

- No revictimización

Es decir, no someter a la víctima a contar la historia más de dos veces, para que reviva lo que le ha ocurrido.

c.2 ¿Quiénes pueden presentar la denuncia?



Puede presentar denuncia o queja de violencia de género en la empresa toda persona que colabore de manera directa o indirecta con la empresa y que haya sufrido acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, violencia o cualquier otro acto discriminatorio o sexista en el entorno laboral. En este sentido, pueden interponer denuncia, los colaboradores, proveedores, clientes, contratistas o familiares de estos que hayan sido víctimas de violencia de género o estén en conocimiento de tales hechos.

c.3 ¿Contra quiénes se puede interponer denuncia?

Se puede interponer denuncia o queja de violencia de género en la empresa contra toda persona que colabore de manera directa o indirecta con la empresa y que realice acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, violencia o cualquier otro acto discriminatorio o sexista en el entorno laboral, sin importar el nivel jerárquico. En este sentido, se puede interponer denuncia, contra los colaboradores, proveedores, clientes, contratistas o familiares de estos que realice cualquiera de las conductas contempladas en este Protocolo.

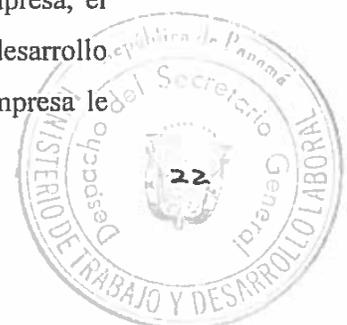
c.4 Canales para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa

Las empresas tendrán la obligación de establecer canales para presentar quejas o denuncias de violencia de género, garantizando los principios del procedimiento establecidos en este protocolo y respetando siempre la dignidad de las personas, cumpliendo con al menos uno de los siguientes canales:

- Una línea de teléfono o un correo electrónico, a través de la cual la persona afectada o víctima de violencia de género en la empresa pueda interponer su denuncia o queja.
- Buzón físico para presentar las denuncias.
- Directamente a través de los departamentos de Recursos Humanos, Capital Humano, Desarrollo Organizacional o similares, dependiendo de la unidad o departamento que establezca la empresa.
- Cualquiera de las personas que forman parte del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa, quien orientará a la víctima para que acuda a la unidad o departamento correspondiente.

c.5 Estadísticas y recolección de información sobre los casos de violencia de género que se conozcan en la empresa

De todo expediente que se abra de violencia de género en la empresa, el departamento de recursos humanos, capital humano, desarrollo organizacional o similares, dependiendo del nombre que cada empresa le



otorgue, deberá crear una base de datos expresando, mínimamente, los siguientes datos:

- Fecha de la denuncia.
- No. de expediente.
- Edad, sexo de las partes.
- Resumen del motivo de la denuncia.
- Tiempo de respuesta en la investigación.
- Resumen de la conclusión del caso.
- En caso de existir sanción, la que se adoptó para resolver el caso.

III. Procedimiento

a. Procedimiento para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa

Toda persona que sienta que ha sufrido violencia de género en el ámbito empresarial podrá interponer denuncia a través de los canales que establece este protocolo, siguiendo los siguientes pasos:

1. Si la queja se realiza personalmente, se debe llenar el formulario de denuncia de violencia de género y entregarlo al departamento de recursos humanos, capital humano, desarrollo organizacional o similares, dependiendo del nombre que cada empresa le otorgue, en un plazo máximo de un día hábil/laboral.
2. Quien recibió la denuncia debe quedarse con una copia de esta, archivarlo en un expediente, con la firma y fecha de recibido de parte del departamento que lo recibe.
3. Una vez recibida la denuncia se tendrá un tiempo de tres (3) meses para realizar la investigación, siguiendo los principios establecidos en este protocolo.

Durante este proceso de investigación se debe corroborar lo que la víctima ha afirmado en el formulario de denuncias, mediante pruebas testimoniales o documentales que permitan corroborar los hechos (Documentos, fotografías, textos de correos, WhatsApp, videos u otros).

4. Terminada esta fase se realizará un informe de conclusiones con los hallazgos encontrados en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles/laborables.



5. Si la persona denunciada ha resultado responsable, se seguirán las siguientes sanciones:

Tipo de falta	Descripción de la falta	Primera vez	Reincidencia
---------------	-------------------------	-------------	--------------

Leve: Las formas de violencia de género se dan de forma verbal mediante chistes sexistas o misóginos, ofensas verbales de cualquier tipo u hostigamiento mediante cualquier forma de comunicación, comprende, pero no se limita a: la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación basada en el género.

Primera vez:

Amonestación escrita con copia al expediente y Charla de prevención de violencia de género.

Reincidencia:

1º Suspensión de tres días de trabajo

2º Suspensión de cinco días de trabajo

3º Despido, mediante la aplicación del artículo 213 #15 del Código de Trabajo.

Grave: Las formas de violencia de género consisten en ofrecimientos de mejora a una colaboradora o colaborador, a cambio de favores sexuales o de otra índole; a través de la restricción o limitación de la posibilidad de ascender laboralmente o de asistir a cursos de perfeccionamiento profesional que ofrezca la empresa; mediante la negativa de darle las mismas oportunidades de empleo a las mujeres.

Primera vez:

Suspensión de tres días de trabajo y Charla de prevención de violencia de género.

Reincidencia:

Despido, mediante la aplicación del artículo 213 #15 del Código de Trabajo.



Gravísima: Confirmación de que la violencia de género llegó a un plano de carácter sexual o físico que violentó la integridad de la víctima.

Consecuencia única:

Despido, mediante la aplicación del artículo 213 #15 del Código de Trabajo.

Nota: En ninguno de los casos se podrá dar por terminada la relación de trabajo, mediante mutuo acuerdo, porque esto sería minimizar la situación de violencia de género de las víctimas.

6. Finalmente se rendirá informe al Comité para la prevención de la violencia de género en la empresa.

De todo lo actuado se dejará un expediente que será archivado en el departamento de recursos humanos, capital humano, desarrollo organizacional o similares, dependiendo del nombre que cada empresa le otorgue.

Nota: Es importante señalar que las acciones internas que tome la empresa por la comprobación de los hechos de violencia de género comprobados no limitan que la víctima pueda interponer la denuncia correspondiente en las instancias judiciales correspondientes. Asimismo, en caso de que no se pudiera comprobar la responsabilidad de la persona victimaria, no será causal de despido de la persona denunciante.

b. Revisión y fiscalización del cumplimiento del protocolo

El Comité para la prevención de la violencia de género, deberá reunirse trimestralmente para revisar el proceso de fiscalización de cumplimiento de este protocolo, con la finalidad de darle seguimiento a las acciones planteadas y definir las que estén pendientes por cumplir. De cada reunión se emitirá un informe de esta, con los datos estadísticos que se hayan recabado, tanto a nivel de capacitaciones, campañas, actividades de difusión, como también de los casos denunciados de violencia de género suscitados en la empresa. Aunado a ello, semestralmente el Comité para la prevención de la violencia, solicitará al departamento de Recursos Humano, Capital Humano, Desarrollo Organizacional o similares, dependiendo de la empresa, un resumen de los casos que se han investigado y los reportará al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

c. Principales oficinas de apoyo

Institución	Teléfono	Servicios que ofrecen
-------------	----------	-----------------------



Defensoría del Pueblo, Dirección de Protección a la Mujer. 208-7060

Orientan a víctimas de violencia de género.

Fiscalía Metropolitana, sección de atención primaria 507-2913

(24 horas/7 días a la semana) Reciben denuncias en la esfera penal

Instituto Nacional de la Mujer 500-6172

(24 horas/7 días a la semana) Acompañamiento legal y sicosocial a víctimas de violencia de género

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral 504-1638

Solicitud de Inspección por incumplimiento a la Ley y Orientación laboral

Policía Nacional 317-9290

(24 horas/7 días a la semana)

IV. Glosario

El siguiente glosario se desarrolla tomando en consideración los conceptos establecidos en las leyes y convenios internacionales que la República de Panamá ha aprobado con miras a proteger a las mujeres y lograr una equidad de género. El mismo tiene como finalidad orientar la lectura del Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial.

Acoso sexual: Todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiere en el trabajo, en los estudios o en el entorno social, que se establece como condición de empleo o crea un entorno intimidatorio o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Androcentrismo: Manifestación del Sexismo que se expresa cuando un estudio, un análisis, una investigación o ley, se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, y presenta la experiencia masculina como central, única y relevante a la experiencia humana. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)

Brechas de Género: En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

(Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx)



Cohabitar: Sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012)

Derechos Humanos: son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012)

Equidad: Condición que permite a la persona en desventaja participar en igualdad de condiciones. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)

Estereotipos: Ideas, prejuicios, creencias y opiniones, preconcebidos e impuestos por el medio social y cultural, que se aplican en forma general a todas las personas pertenecientes a la categoría a la que hacen referencia, como nacionalidad, etnia, edad o sexo. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)

Femicidio. Causar la muerte a una mujer basada en la pertenencia al sexo femenino, por causa de la discriminación o cualquier otra forma de violencia. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Género: Término que denomina la construcción social de las identidades diferenciadas de mujeres y hombres. Consiste en la adscripción de identidades, roles y valores diferenciales entre mujeres y hombres, los que se expresan como desigualdades sociales. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)

Hostigamiento. Acto u omisión, no necesariamente con motivaciones sexuales, con abuso de poder, que daña la tranquilidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la equidad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño e incluye la negativa a darles las mismas oportunidades de empleo a las mujeres, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación basada en su condición de mujer. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Igualdad de derechos (o igualdad de género): Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales, y sociales. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012)

Identidad de género: percepción individual de género que tiene una persona de sí misma en cuanto a sentirse hombre o mujer, y que no depende, necesariamente, del género que le fue asignado al nacer. (Elaboración propia)



con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx)

Indicadores de género: Tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y, por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx)

Machismo: Actitud de prepotencia, generalmente pero no de forma exclusiva, de los hombres respecto de las mujeres. Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx)

Medida de Protección: Mandato expedido por escrito por la autoridad competente, en la cual se dictan medidas para que una persona agresora se abstenga de incurrir o realizar determinados actos o conductas constitutivos de violencia. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012)

Misoginia: Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres. También se sostiene que la hostilidad contra las mujeres es un rasgo político de la misoginia. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx)

Orientación sexual: Atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. La orientación sexual puede ser:

- Heterosexual: es la atracción sexual, afectiva, emocional y sentimental hacia individuos del sexo contrario. Es decir, hombres quienes se sienten atraídos por mujeres; o mujeres que se sienten atraídas por hombres.
- Homosexual: atracción sexual, afectiva, emocional y sentimental hacia individuos del mismo sexo. Los homosexuales pueden ser hombres que se sienten atraídos por otros hombres, a quienes se les suele llamar gays; o mujeres, que sienten atracción por otras mujeres, a quienes se les denomina lesbianas.
- Bisexual: es la orientación sexual a través de la cual la persona consigue satisfacción emocional y sexual con miembros de ambos sexos. Es una orientación permanente, aunque el relacionarse con ambos sexos puede



estar limitado a un periodo en particular. Aunado a esto, los bisexuales no son personas cuya orientación primordial sea la homosexual o la heterosexual, sino que pueden tener experiencias de ambos tipos. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx)

Perspectiva de género: Es la que incluye los intereses, derechos, necesidades, puntos de vista, de mujeres y de hombres en cada aspecto a nivel de una política, plan o programa. Formas de ver y de entender las múltiples formas de subordinación y discriminación, que, frente a los hombres, experimentan las mujeres de distintas edades, etnias, razas o condiciones socio económicas o por discapacidades, preferencias sociales, ubicaciones geográficas y otras. Dando lugar a la diversidad entre las mujeres que influye en la manera en cómo se experimenta dicha subordinación y discriminación. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)

Plan de vida: Supone la enumeración de objetivos que una persona quiere alcanzar en su vida y una guía que supone cómo lograrlos. Dicho plan abarca objetivos a corto, mediano y largo plazo y comprenden todos los ámbitos de la vida de una persona: Familiar, Emocional, Profesional, Físico, de Salud entre otros. Elaboración propia con base en (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012)

Revictimización: Se refiere a los efectos del impacto emocional que la intervención produce y que hace sentir a la víctima/afectada nuevamente agredida, esta vez por la instancia institucional. (Elaboración propia con base en Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012)

Sexismo: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

Actitud o acción que subvalora, excluye, sobre presenta y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y roles diferentes asignados a hombres y mujeres son consecuencia de un orden natural, inherentes a las personas por el solo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino. (Ley 7 de 14 de febrero de 2018)

Sexo: Condición biológica natural. Diferencia física y anatómica o de constitución de cada persona según sea de sexo femenino o masculino. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)



Sobreviviente: Toda persona que logra superar física y emocionalmente todo el ciclo de la violencia y la agresión (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012)

Víctima: Persona cuya integridad emocional, física o sexual está siendo o ha sido lesionada. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012)

Violencia de género: Formas que perpetúan la dicotomía entre las mujeres y los hombres y que aseguran la inferioridad de un género sobre el otro. Tales formas violan derechos humanos como el derecho a la vida, a la libertad, a la integridad física, mental y moral, así como la seguridad de la persona y su dignidad. Esta forma de discriminación inhibe seriamente las habilidades de las mujeres para disfrutar de los derechos y libertades sobre la base de la igualdad con los hombres. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)

Violencia contra la libertad reproductiva. Aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, conforme a lo previsto en la ley. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia docente y educativa. Cualquier conducta por parte del personal docente que afecte la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, limitaciones y/o características físicas. Incluye la discriminación contra maestras y profesoras por razón de su condición de mujeres y el acoso y hostigamiento sexual de docentes y alumnas. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia Doméstica: Patrón de conducta en la cual se emplea la fuerza física o la violencia sexual o psicológica, la intimidación o la persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex – cónyuge, familiares o parientes con quien cohabita o haya cohabitado, viva o haya vivido bajo el mismo techo o sostenga o haya sostenido una relación legalmente reconocida, o con quien sostiene una relación consensual, o con una persona con quien se haya procreado un hijo o hija como mínimo, para causarle daño físico a su persona o a la persona de otro para causarle daño emocional. (Ley 38 de 10 de julio de 2001)

Violencia en el ámbito comunitario. Actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión de grupos, asociaciones, clubes cívicos u otros colectivos, en el ámbito público.



Incluye la violencia que se ejerce en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia en los servicios de salud públicos y privados. Trato desigual en contra de las mujeres por parte del personal de salud.

Incluye negarse a prestar atención médica a una mujer, la cual por ley tiene este derecho, no brindar atención integral de urgencia en los casos de violencia contra las mujeres, negligencia en el registro en los formularios de sospecha, violar la confidencialidad, no tomar en cuenta los riesgos que enfrenta la afectada y no cumplir con la obligación de denunciar. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia física. Acción de agresión en la que se utiliza intencionalmente la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia, que cause o pueda causar daño, sufrimiento físico, lesiones, discapacidad o enfermedad a una mujer. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia institucional. Aquella ejercida por personal al servicio del Estado, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier Órgano o institución del Estado, a nivel nacional, local o comarcal, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a los recursos para su desempeño, y ejerzan los derechos previstos en esta Ley o cualquier otra. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia mediática. Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación que, directa o indirectamente, promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, así como la utilización de mujeres en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o que construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia laboral y salarial. Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

Incluye acoso sexual, hostigamiento por pertenencia al sexo femenino, explotación, desigualdad salarial por trabajo comparable y todo tipo de discriminación basada en su sexo. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)



Violencia obstétrica. Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato abusivo, deshumanizado, humillante o grosero. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia patrimonial y económica. Acción u omisión, en el contexto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, que repercuta en el uso, goce, administración, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales, causándole daños, pérdidas, transformación, sustracción, destrucción, retención o destrucción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, derechos u otros recursos económicos, así como la limitación injustificada al acceso y manejo de bienes o recursos económicos comunes. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia política. Discriminación en el acceso a las oportunidades para ocupar cargos o puestos públicos y a los recursos, así como a puestos de elección popular o posiciones relevantes dentro de los partidos políticos. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia psicológica. Cualquier acto u omisión que puede consistir en negligencia, abandono, descuido, celos, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y/o amenazas. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia sexual. Acción de violencia física o psicológica contra una mujer, cualquiera sea su relación con el agresor, con el ánimo de vulnerar la libertad e integridad sexual de las mujeres, incluyendo la violación, la humillación sexual, obligar a presenciar material pornográfico, obligar a sostener o presenciar relaciones sexuales con terceras personas, grabar o difundir sin consentimiento imágenes por cualquier medio, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra infecciones de transmisión sexual, incluyendo VIH, aun en el matrimonio o en cualquier relación de pareja. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia simbólica. Los mensajes, íconos o signos que transmiten o reproducen estereotipos sexistas de dominación o agresión contra las mujeres en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los medios de comunicación social. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)



V. Bibliografía

Companies against gender violence CARVE. (s.f.). <http://carve-daphne.eu/>.
Obtenido de <https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVEguideCAST.pdf>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aprobado en Panamá, mediante Ley 4 de 22 de mayo de 1981

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Para. Aprobada en Panamá, mediante Ley 12 de 20 de abril de 1995.

Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ley 38 del 10 de julio de 2001, sobre Violencia Doméstica y Maltrato al Niño, Niña y Adolescente.

Ley 71 de 23 de diciembre de 2008, que crea el Instituto Nacional de la Mujer.

Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que tipifica el femicidio y sanciona los hechos de violencia contra la mujer.

Ley 56 de 11 de julio de 2017

Ley 7 de 14 de febrero de 2018

Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aprobada por Panamá, mediante Ley 17 de marzo de 2001.

Ministerio Público de la República de Panamá. (31 de julio de 2019).
Obtenido de [www.ministeriopublico.gob.pa:](http://www.ministeriopublico.gob.pa/)
<http://ministeriopublico.gob.pa/estadisticas-judiciales/>

VI. Anexos

Anexo No. 1 Formulario de Denuncia de Violencia de Género en las Empresas

Fecha:

Nombre de la persona que denuncia o interpone la queja

Edad _____ Sexo _____



Departamento o área interna o externa de la empresa en la que trabaja

Nombre de la persona contra la que se denuncia o se interpone la queja

Edad _____ Sexo _____

Departamento o área en la que trabaja

Establezca cómo se ha dado la violencia de género:

___ Chistes sexistas en su presencia ___ Ofensas verbales ___ Descalificación

___ Amenazas ___ Intimidación ___ Humillación ___ Discriminación por género

___ Ofrecimientos de mejora laboral, a cambio de favores sexuales o de otra índole

___ Restricción o limitación de la posibilidad de ascender laboralmente

___ Restricción de asistir a cursos de perfeccionamiento profesional que ofrezca la empresa.

___ Acoso físico y/o sexual ___ Otro

Descripción de los hechos (Narre el motivo de la denuncia o queja)

Expresé, marcando con una X, si estos hechos han ocurrido:

_____ Una vez

_____ 2 veces

_____ Varias veces (Cuántas) _____

Señale con una X si la persona denunciada o contra quien se interpone la queja trabaja:

_____ En un nivel superior al suyo



_____ En un nivel de igual jerarquía

_____ En un nivel de menor jerarquía

Señale si ha expuesto este caso a su superior inmediato/inmediata, en caso afirmativo señale cuál fue la respuesta y en caso negativo indique por qué no lo hizo _____

Señale que documentos acompañan esta denuncia:

- _____ Fotos
- _____ Grabaciones de audio y video
- _____ Copias de correos electrónicos
- _____ Testigos
- _____ Otros documentos
- _____ Ninguna evidencia

Declaro bajo juramento y sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que corresponda o causal de despido de la empresa, que los datos y señalamientos contenidos en el presente formulario son ciertos.

Nombre _____

Cédula _____

Firma _____

Anexo No. 2 Acuerdo de Confidencialidad

Por una parte, Yo _____ con cédula de identidad personal No. _____ actuando en mi condición de _____ en el lugar de trabajo, y por la otra, _____, con cédula de identidad No. _____ colaboradora/colaborador de la Empresa, en su condición de _____ (denunciante/quejoso/a).

MANIFIESTAN:

Acordar de manera expresa, tanto durante la vigencia del presente proceso de investigación sobre violencia de género en la empresa, a no difundir, transmitir, revelar a terceras personas cualquier información a la que tenga acceso como



consecuencia de la presente denuncia o queja, ni a utilizar tal información en interés propio, de sus familiares, amigos o compañeros de trabajo.

La prohibición establecida en el párrafo anterior se extiende a la reproducción en cualquier soporte de la información a la que tenga acceso, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo del proceso.

Todas las notas, informes y cualesquiera otros documentos (incluyendo el formulario de registro de la denuncia o queja) estarán diligentemente custodiados por

La vulneración de este compromiso será considerada como causa justificada de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que conlleve.

POR LA UNIDAD RESPONSABLE DE LA EMPRESA

Céd. No.: _____

POR LA PERSONA DENUNCIANTE

Céd. No.: _____

Artículo Segundo: Se ordena a la Dirección de Género y Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la divulgación, docencia y orientación necesarias para la aplicación más amplia en las empresas en todo el territorio nacional.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley 82 del 24 de octubre de 2013, Ley 7 del 14 de febrero de 2018 y Decreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

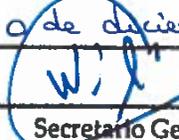



ROGER ALBERTO TEJADA
Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
SECRETARIA GENERAL

CERTIFICO:
ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Fecha: 10 de diciembre de 2019
Firma:  (36 folios)
Secretario General



DECRETO ALCALDICIO No. 36
De 10 de diciembre de 2019



Que establece medidas para la celebración del desfile de navidad

EL ALCALDE DEL DISTRITO DE PANAMÁ
en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley 106 de 1973, modificada por la Ley 52 de 12 de diciembre de 1984, el alcalde tiene entre sus atribuciones dictar decretos en desarrollo de los acuerdos municipales y en los asuntos relativos a su competencia;

Que la Alcaldía de Panamá desarrolla actividades navideñas, orientadas a brindar a los ciudadanos y visitantes del distrito de Panamá entretenimiento familiar sano y seguro, entre ellas el desfile de navidad que tendrá lugar el domingo 15 de diciembre de 2019, por lo que es necesario adoptar medidas que permitan su realización de forma ordenada,

DECRETA:

ARTÍCULO 1: EXHORTAR a residentes y visitantes del distrito de Panamá a disfrutar del desfile **Soy Panamá, soy Navidad** que tendrá lugar el domingo 15 de diciembre de 2019 a partir de las 4:30 p.m., con un recorrido que inicia en la Cinta Costera, a la altura del Mercado del Marisco, y finaliza en frente a la Plaza de la Democracia.

ARTICULO 2: PROHIBIR el estacionamiento y circulación de vehículos en la ruta establecida en el artículo anterior, desde las 12:01 a.m. del domingo 15 de diciembre hasta las 4:00 a.m. del lunes 16 de diciembre de 2019.

La Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre queda facultada para la remoción de los vehículos estacionados en la ruta oficial del desfile en las horas y fechas aquí establecidas.

ARTÍCULO 3: PROHIBIR la venta y el consumo de bebidas alcohólicas en la ruta del desfile **Soy Panamá, soy Navidad** el 15 de diciembre de 2019.

ARTÍCULO 4: PROHIBIR la venta y consumo de bebidas alcohólicas en los establecimientos comerciales que están en la ruta y áreas aledañas al desfile **Soy Panamá, soy Navidad** desde las 3:00 p.m. hasta las 11:59 p.m. del 15 de diciembre de 2019.

ARTICULO 5: PROHIBIR el ejercicio de la buhonería durante el desfile **Soy Panamá, soy Navidad** sin un permiso especial expedido por la Alcaldía de Panamá. Los solicitantes de permisos deberán cumplir los requisitos exigidos por la AAUD, el Benemérito Cuerpo de Bomberos y el Ministerio de Salud.

ARTICULO 6: PROHIBIR el uso de fogones y tanques de gas a lo largo de las rutas del desfile sin el permiso del Benemérito Cuerpo de Bomberos.

ARTÍCULO 7: PROHIBIR la venta de juegos pirotécnicos y su utilización a lo largo y en las inmediaciones de la ruta del desfile.

ARTÍCULO 8: Las infracciones a las disposiciones contenidas en los artículos 3 y 4 de este decreto alcaldicio serán sancionadas de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Alcaldicio No.033 de 30 de octubre de 2019, entendiendo para los efectos de este decreto alcaldicio que donde quiera que diga desfiles patrios se entenderá que se refiere al desfile de navidad.

ARTÍCULO 9: Las infracciones a las disposiciones contenidas en el artículo 5 de este decreto alcaldicio serán sancionadas de conformidad con las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de la buhonería.

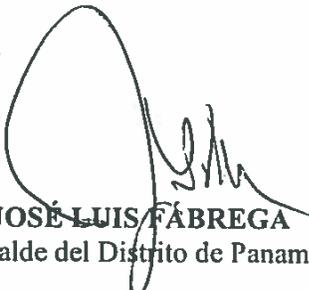
ARTÍCULO 10. Las infracciones a las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 de este decreto alcaldicio dará lugar al decomiso de los bienes y la imposición de una multa de quinientos balboas (B/ 500.00). En caso de reincidencia, se impondrá una multa de mil balboas y la prohibición de obtener otro permiso de buhonería en el futuro en la Alcaldía de Panamá.

ARTÍCULO 11: Las personas que porten armas sin autorización serán puestas a órdenes de las autoridades competentes.

ARTÍCULO 12: COMISIONAR a las unidades de la Policía Nacional, los agentes de Vigilancia Municipal, Inspectores Municipales, Funcionarios de Cumplimiento y Jueces de Paz para que hagan cumplir las disposiciones de este Decreto, quienes están facultados para ordenar el retiro del área y la confiscación de bienes.

ARTÍCULO 13: Este Decreto comenzará a regir a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


JOSÉ LUIS FÁBREGA
Alcalde del Distrito de Panamá





REPUBLICA DE PANAMA
MUNICIPIO DE SAN MIGUELITO
 PROVINCIA DE PANAMÁ
 Tel: 508-9800



DECRETO ALCALDICIO No. DAL- 016-19.

"Por medio del cual se regula el expendio y uso de petardos, voladores, volcanes y artefactos pirotécnicos y similares durante las fiestas de fin de año".

EL SUSCRITO ALCALDE DEL DISTRITO DE SAN MIGUELITO, EN USO DE SUS
 FACULTADES LEGALES:

CONSIDERANDO:

Que para las fechas de diciembre se han proliferado la venta de bombitas, petardos, voladores, volcanes y otros detonantes, en las aceras, semáforos y vías públicas, así como en establecimientos comerciales al por menor, facilitando su establecimientos comerciales al por menor, facilitando su venta a menores de edad, cuya capacidad de medir el peligro no está plenamente desarrollada.

Que durante los últimos años los accidentes producidos por el uso incorrecto de artefactos pirotécnicos (bombitas, voladores, mariposas, luces de bengalas, etc.), se ha incrementado este tipo de accidentes en la población a jóvenes y adolescentes.

Que somos conscientes de nuestra responsabilidad de regular el expendio y uso de este tipo de productos, dentro de la jurisdicción del distrito de San Miguelito, a fin de evitar situaciones lamentables entre quienes compran esta mercadería.

Por las anteriores consideraciones el suscrito Alcalde del distrito de San Miguelito, Administrando Justicia en Nombre de la República y por Autoridad de la Ley;

DECRETA:

ARTICULO PRIMERO: PROHIBIR, la venta durante el mes de diciembre de bombitas cohetes, voladores, petardos y cualesquiera otro artefacto pirotécnico a menores de edad y personas en estado de ebriedad en el distrito de San Miguelito.

ARTICULO SEGUNDO: Los comercios que se dediquen a la venta al detal de tales mercancías, deberán contar previamente con los permisos respectivos emitidos por la oficina correspondiente y la Alcaldía del Distrito de San Miguelito.

ARTICULO TERCERO: QUEDA terminantemente prohibido la venta ambulante y en puestos de buhonería de bombitas cohetes, voladores, petardos y cualesquiera otro artefacto pirotécnico en el distrito de San Miguelito.

ARTICULO CUARTO: LOS locales comerciales así como los vendedores ambulantes y los puestos de buhonería, que sean sorprendidos contraviniendo los artículos primero, segundo y tercero de este Decreto serán sancionados con multas de cien balboas (B/ 100.00) a mil balboas (B/1,000.00) y el decomiso de la mercancía.



San Miguelito

CONTIGO TU GENTE GRECE



ARTICULO QUINTO: Serán competentes para hacer cumplir el presente decreto el señor alcalde del Distrito de San Miguelito, los jueces de paz diurnos y los jueces de paz nocturnos

Dado en el Distrito de San Miguelito, a los 26 días del mes de noviembre del año 2019


Héctor Valdés Carrasquilla
Señor Alcalde



HVC/VC/CT/rm


Lcdo. Víctor Córdoba
Secretario General





DECRETO ALCALDICÍO No. 017

De 29 de noviembre de 2019

“Por medio del cual se Decretan días de fiesta en el Distrito de Arraiján los días cinco (5), seis (6), siete (7) y ocho (8) de diciembre de 2019”.

EL SUSCRITO ALCALDE MUNICIPAL, DEL DISTRITO DE ARRAIJÁN, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES;

CONSIDERANDO

Que el decreto Ejecutivo No. 84 de 2 de febrero de 2010, declara feriado los días del Santo Patrono y de la fundación de varias poblaciones de la República de Panamá, entre ellas el Distrito de Arraiján.

Que las fiestas religiosas nacen de la fe y del reconocimiento a santos que la Iglesia Católica reconoce como hombres y mujeres que con su actuar han santificado el amor al prójimo, naciendo así las actividades por la celebración de fechas que marcan esas costumbres.

Que el 06 de diciembre, de manera tradicional se celebra el Santo patrono del Distrito de Arraiján, día en que la comunidad religiosa conmemora y celebra de manera Festiva.

Que como es costumbre la población del Distrito de Arraiján participar en forma espontánea y amena en los diferentes actos de conmemoración al día de las madres.

Que los funcionarios municipales y demás servidores, al igual que las distintas entidades, asociaciones cívicas, que laboran en el Distrito de Arraiján festejan de forma armónica estas festividades.

Que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 45 de la Ley 106 de 1973, y el Acuerdo No. 17 de 2013, de Concejo Municipal que le da atribuciones al Alcalde para dictar Decretos.



Instagram: alcaldiaearraijan
 Twitter: alcaldiaearraijan
 Facebook: Alcaldia de Arraiján
 www.arraijan.municipios.gob.pa

RESUELVE

PRIMERO: *Decretar los días cinco, seis, siete y ocho (5,6,7,8) de diciembre de 2019, como días festivos para el Distrito de Arraiján.*

SEGUNDO: *Decretar la suspensión de labores el día seis (6) de diciembre en el Distrito de Arraiján para los Centros Educativos, oficinas públicas y municipales.*

TERCERO: *Que el día seis (6) de diciembre de 2019, las oficinas públicas que por su naturaleza de servicio que prestan deberán permanecer brindándolo en turnos especiales según sus normas administrativas internas, tales como el IDAAN, Instituciones de Salud, Servicios Postales, Cuerpos de Bomberos, SINAPROC y Policía Nacional.*

CUARTO: *Invitar a todos los ciudadanos a participar en las actividades programadas según este Decreto y otorgar los permisos y horarios especiales a los organizadores de los eventos festivos.*

QUINTO: *Las actividades religiosas, culturales y bailables que se realizarán en el Corregimiento de Arraiján Cabecera, tendrán un horario; el día cinco (5), de diciembre, de 4:00 pm hasta las 8:00 am del día seis (6) de diciembre, y los días seis, siete y ocho (6,7,8), en un horario de 4:00 pm hasta las 5:00 am.*

SEXTO: *Este Decreto empezará a regir desde su firma.*

Dado en el Distrito de Arraiján a los veintinueve (29) días del mes de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

ROLLYNS RODRIGUEZ TEJADA
 Alcalde del Distrito de Arraiján.

CARLOS MORÁN
 Secretario General

AVISOS

AVISO. Para dar cumplimiento al Artículo 777 del Código de Comercio e Industrias, se le comunica al público en general que yo, **VICENTE MORALES HIDALGO**, panameño, mayor de edad, con cédula de identidad personal No. 8-201-1061, en calidad de representante legal del **JARDÍN HERMANOS MORALES**, con RUC 8-201-1061, realizo traspaso del aviso de operación No. 8-201-1061-2010-205026, de mi establecimiento comercial denominado Jardín Hermanos Morales, ubicado en provincia de Panamá Oeste, distrito de Chame, corregimiento de Sajalices, cambio de ubicación a Panamá Oeste, distrito de Chame, corregimiento de Espavé, calle El Puerto, **JARDÍN ALVANITA**, al señor **ALFREDO SANJUR**, panameño, con cédula 5-701-1076. L. 202-106859376. Tercera publicación.

AVISO. Para dar cumplimiento al Artículo 777 del Código de Comercio, hemos dado en traspaso el establecimiento comercial denominado **MINI SÚPER VICTORIA**, a nombre de la señora **SARA TERESA NG**, ubicado en la urbanización Santa Rita, entrada principal, casa s/n, corregimiento de Sabanitas, provincia de Colón. El corregimiento de Puerto Pilon, a la señora **SHUM FUE LING**. Dado en la ciudad de Colón a los tres días del mes de diciembre de dos mil diecinueve. Sara Teresa Ng. Cédula: 8-773-963. Propietaria. Shum Fue Ling. Cédula: N-17-812. Nuevo adquiriente. L. 202-106894622. Segunda publicación.

AVISO DE DISOLUCIÓN. Por este medio se notifica que la sociedad **CROSMY SYSTEM CORPORATION, S.A.**, inscrita a la Ficha 414013, Documento Redi 326162, de la Sección Mercantil del Registro Público de Panamá, ha sido disuelta según resolución adoptada en sesión especial de la Junta de Accionistas, celebrada el 04 de enero de 2019. Dicho documento fue protocolizado mediante la escritura pública No. 100 de fecha 7 de enero de 2019, extendida por la Notaría Pública Segunda, del Circuito Notarial de Panamá; ingresada en el Registro Público, el día 7 de marzo de 2019, e inscrita el día 6 de junio de 2019, según número de entrada 87965/2019 (0). L. 8072879. Única publicación.

AVISO DE DISOLUCIÓN. Por este medio se notifica que la sociedad **MPD PROMOTIONS, S.A.**, inscrita a la Ficha 828289, Documento Redi 2564069, de la Sección Mercantil del Registro Público de Panamá, ha sido disuelta según

resolución adoptada en sesión especial de la Junta de Accionistas, celebrada el 12 de abril de 2018. Dicho documento fue protocolizado mediante la escritura pública No. 3,521 de fecha 24 de abril de 2018, extendida por la Notaría Pública Segunda, del Circuito Notarial de Panamá; ingresada en el Registro Público, el día 25 de octubre de 2019, e inscrita el día 31 de octubre de 2019, según número de entrada 422890/2019 (0). L. 8072878. Única publicación.

EDICTOS



**AUTORIDAD NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS
ANATI**

**DIRECCION NACIONAL DE TITULACION Y REGULARIZACION
ANATI, CHIRIQUI**

EDICTO N° 159-2019

El Suscrito Funcionario Sustanciador de la Autoridad Nacional de Administración de Tierras, en la provincia de Chiriquí al público.

HACE CONSTAR:

Que el señor (a) AGUSTIN CHAVEZ ARAUZ

Vecino (a) de CAÑAZA Corregimiento CABECERA del Distrito de BARU Provincia de CHIRIQUI Portador de la Cédula de identidad personal No. 4-81-614 ha solicitado a la Autoridad Nacional de Administración de Tierras mediante solicitud N°4-35214 del 16 de JUNIO de 1993, según plano aprobado N° 401-01-12583, la adjudicación del título oneroso de dos parcelas de tierra patrimonial adjudicables con una superficie total de 4HAS+5,270.81M2, que forman parte de la Finca N° 4698, inscrita al TOMO 188 FOLIO. 416 Propiedad del Ministerio de Desarrollo Agropecuario.

El terreno está ubicado en la localidad de CAÑAZA Corregimiento CABECERA Distrito de BARU Provincia de CHIRIQUI, comprendida dentro de los siguientes linderos:

NORTE: QDA. LA VAQUITA DE 3.00.

SUR: CAMINO DE 10.00M A OTROS LOTES A LA VICTORIA, WILMER SILES TAYLOR.

ESTE: JORGE SILES CASTRO, OSCAR ESPINOSA, CANAL DE POR MEDIO.

OESTE: RUBEN CHEN LOPEZ, IGLESIA CUDRANGULAR DE CAÑAZA.

Para los efectos legales se fija el presente Edicto en lugar visible de este Despacho, en la Alcaldía del Distrito de BARU o en Despacho de Juez de Paz CABECERA copia del mismo se le entregará al interesado para que los haga publicar en los órganos de publicidad correspondientes, tal como lo ordena la Ley 37 de 1962. Este Edicto tendrá una vigencia de quince (15) días a partir de la última publicación.

Dado en DAVID a los 20 días del mes de SEPTIEMBRE de 2019

Firma: 
Nombre: **LICDA. ANABEL CERRUD**
FUNCIONARIA SUSTANCIADORA

Firma: 
Nombre: **YAMILETH BEITIA**
SECRETARIA AD.HOC



EDICTO No. 202

DIRECCION DE INGENIERIA MUNICIPAL DE LA CHORRERA
ALCALDIA MUNICIPAL DEL DISTRITO DE LA CHORRERA.
EL SUSCRITO ALCALDE DEL DISTRITO DE LA CHORRERA, HACE SABER
QUE EL SEÑOR (A) MARIA EUGENIA JAEN TUÑON, mujer, panameña, mayor de
edad, con cedula de identidad personal No. 2-73-211, con residencia en Potrero
Grande, Calle Las Vegas, Casa s/N, Celular No. 6571-9027.-----

En su propio nombre y en representación de su propia persona -----

Ha solicitado a este Despacho que se le adjudique a título de plena propiedad, en concepto de venta de un lote de terreno Municipal Urbano, localizado en el lugar denominado CALLE SANTA MARTA de la Barriada 2DA ALTOS DE SAN FRANCISCO Corregimiento GUADALUPE donde SE LLEVARA A CABO UNA CONSTRUCCION distingue con el número..... y cuyo linderos y medidas son los siguiente:

- NORTE: CALLE SANTA MARTA CON: 20.00 MTS
TERRENO NACIONAL
- SUR: OCUPADO POR: ENRIQUETA PALACIO CON: 20.47 MTS
RESTO DE LA FINCA 58848 TOMO 1358 FOLIO 266 COD.8608
- ESTE: PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE LLA CHORRERA CON: 19.16 MTS
RESTO DE LA FINCA 58848 TOMO 1358 FOLIO 266 COD.8608
- OESTE: PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE LA CHORRERA CON: 14.80 MTS

AREA TOTAL DE TERRENO: TRESCIENTOS TREINTA Y NUEVE METROS CUADRADOS CON SEIS MIL VEINTICINCO CENTIMETROS CUADRADOS (339.6025 MTS2) -----

Con base a lo que dispone el Artículo 14 del Acuerdo Municipal No.11-A, del 6 de marzo de 1969, se fija el presente Edicto en un lugar visible al lote de terreno solicitado, por el termino de DIEZ (10) días, para que dentro dicho plazo o termino pueda oponerse la (s) que se encuentran afectadas.

Entrégueseles senda copia del presente Edicto al interesado, para su publicación por una sola vez en un periódico de gran circulación y en La Gaceta Oficial.

La Chorrera, 31 de octubre de dos mil diecinueve.-

ALCALDE:

(FDO.) SR.TOMAS VELASQUEZ CORRERA.

DIRECTOR DE INGENIERIA MUNICIPAL:

Es fiel copia de su original.

La Chorrera, treinta y uno (31) de octubre de dos mil diecinueve.

(FDO.) ING. ADRIANO FERRER

ING. ADRIANO FERRER
DIRECTOR DE INGENIERIA MUNICIPAL

