

REPÚBLICA DE PANAMÁ
INSTITUTO PANAMEÑO AUTÓNOMO COOPERATIVO (IPACOOOP)
DIRECCIÓN EJECUTIVA
RESOLUCIÓN D.E./A.L./N°103/2026
(De 23 de julio de 2026)

Por la cual se reglamenta el pago del Bono por Desempeño para los servidores públicos del Instituto Panameño Autónomo Cooperativo.

LA DIRECTORA EJECUTIVA DEL INSTITUTO PANAMEÑO AUTÓNOMO COOPERATIVO (IPACOOOP), EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES; Y CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Texto Único de la Constitución Política de la República de Panamá, en su Artículo 288, se consagra el Cooperativismo Nacional, como un deber del Estado Panameño, al establecer que:

“Artículo 288. Es deber del Estado el fomento y fiscalización de las cooperativas y para tales fines creará las instituciones necesarias. La Ley establecerá un régimen especial para su organización, funcionamiento, reconocimiento e inscripción, que será gratuita.”

La Ley 24 de 21 de julio de 1980, “POR LA CUAL SE CREA EL INSTITUTO PANAMEÑO AUTÓNOMO COOPERATIVO” en su Capítulo I, “De su Constitución y sus fines”; dispone:

“Artículo 1. Créase el Instituto Panameño Autónomo Cooperativo (IPACOOOP), como una institución económica y administrativamente autónoma, esta entidad tendrá a su cargo privativamente la formulación, dirección, planificación y ejecución de la política cooperativista del Estado.” (El resaltado es nuestro).

La referida ley en su Capítulo II, “De sus funciones y atribuciones”, en su artículo 3, literal o, establece que el IPACOOOP, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

**“Artículo 3. El IPACOOOP tendrá las siguientes funciones y atribuciones:
(a...), (b...), (c...), (...)
(o) Ejercer todas las demás funciones, facultades, y deberes que le correspondan de acuerdo con las leyes, sus Reglamentos y la naturaleza de su finalidad; y
(...)” (El énfasis es nuestro).**

Por su parte, el artículo 45 del Reglamento Interno del IPACOOOP, aprobado por la Junta Directiva y publicado en la Gaceta Oficial No. 30447 de 20 de enero de 2026, dispone que *“El servidor público tiene derecho a los programas de incentivos, bienestar laboral y otros a recibir los beneficios de aquellos programas que desarrolle el IPACOOOP”.*

De igual forma; el artículo 94, numeral 7, de la referida norma reconoce el derecho de los servidores públicos a participar en programas de bonificaciones especiales, fundamento que tiene su origen en el Artículo 138, numeral 7, del Decreto Ejecutivo No. 696 de 28 de diciembre de 2018, que adopta el Texto Único de la Ley 9 de 1994, el cual establece como derecho de los servidores públicos de carrera administrativa *“Participar en los programas de bonificaciones especiales, en casos de creación de*

inventos o metodologías que produzcan ahorros o mejoras en los servicios públicos".

En este mismo sentido, el artículo 43 del referido reglamento establece que *"La Evaluación del Desempeño será aplicada por lo menos una vez al año de acuerdo a las disposiciones establecidas"*, lo que constituye la base para medir el rendimiento de los servidores públicos.

El artículo 8 del Reglamento Interno señala que la Dirección Ejecutiva, en su condición de autoridad nominadora, es la responsable de la conducción técnica y administrativa de la Institución, por lo que le corresponde reglamentar los programas de incentivos laborales en beneficio de los servidores públicos.

Por su parte, la ley del presupuesto general del estado vigente, establece que las instituciones públicas solo podrán otorgar bonificaciones, gratificaciones u otros incentivos económicos a sus servidores públicos cuando el derecho a dichos pagos esté expresamente establecido en una ley o convención colectiva, y que, si consta en una ley, la institución podrá emitir la debida autorización del pago mediante resolución administrativa motivada, para lo cual deberá contar con la correspondiente asignación de los recursos financieros y presupuestarios en el Presupuesto General del Estado.

Dicha ley regula el pago de bonos de incentivo por mejora en la recaudación fiscal para las instituciones públicas cuya función sea recaudar ingresos para la Hacienda Pública, estableciendo que el bono se pagará cuando la recaudación del periodo fiscal sea superior a la meta de recaudación establecida en el Presupuesto del año fiscal vigente, o que el cálculo se basa en el excedente de la recaudación real acumulada al final del periodo fiscal, comparado con la recaudación presupuestada.

El Bono por Desempeño aquí regulado se fundamenta en el derecho establecido en el Artículo 138, numeral 7, del Decreto Ejecutivo No. 696 de 2018 y en el Reglamento Interno del IPACOO, por lo que su pago se enmarca la ley del presupuesto general del estado vigente, al estar el derecho expresamente reconocido en una ley (Ley 9 de 1994, cuyo Texto Único fue adoptado por el Decreto Ejecutivo No. 696 de 2018).

En este sentido, resulta necesario y conveniente reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores públicos del IPACOO, mediante el pago del Bono por Desempeño, con base en la recaudación efectiva y la evaluación de desempeño realizadas en el periodo que determine la Dirección Ejecutiva.



Página 2 de 6

En consecuencia, la Directora Ejecutiva del **INSTITUTO PANAMEÑO AUTÓNOMO COOPERATIVO (IPACOOOP)**, en uso de las facultades que la Ley le confiere,

RESUELVE:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: La presente Resolución tiene por objeto reglamentar el pago del Bono por Desempeño para los servidores públicos del IPACOOOP, de acuerdo con los criterios objetivos, rangos de evaluación y montos que se señalan en los artículos siguientes, siempre que la entidad tenga disponibilidad de fondos o se hayan generado excedentes de ingresos respecto a la meta de recaudación establecida en el Presupuesto del año fiscal vigente, en cumplimiento de lo dispuesto en la ley vigente del presupuesto general del estado.

ARTÍCULO 2: El Bono por Desempeño se pagará en la oportunidad que determine la Dirección Ejecutiva, conforme a la disponibilidad presupuestaria y al cumplimiento de la meta de recaudación establecida para el período fiscal correspondiente, a los servidores públicos que laboren dentro del territorio nacional y cuyas funciones estén estipuladas en la estructura de cargos del IPACOOOP.

La Dirección Ejecutiva, mediante resolución motivada, podrá establecer el período de evaluación y la fecha de pago del bono, atendiendo a los criterios de recaudación real acumulada y disponibilidad de fondos, según lo establecido en la ley del presupuesto general del estado vigente.

CAPÍTULO II
DEL BONO POR DESEMPEÑO

ARTÍCULO 3: El Bono por Desempeño es un incentivo variable que comprende hasta el equivalente de los montos establecidos en la tabla del artículo 4, y se pagará únicamente a los servidores públicos que:

- a) Hayan cumplido un mínimo de seis (6) meses de servicios en la institución dentro del período que se determine para la evaluación.
- b) Obtengan una puntuación final igual o superior a 35 puntos en la evaluación del desempeño correspondiente al período establecido por la Dirección Ejecutiva.



Página 4 de 6

ARTÍCULO 4: El pago del Bono por Desempeño se determinará con base en la evaluación del desempeño correspondiente al período que determine la Dirección Ejecutiva, la cual se compone de:

- a) Evaluación de desempeño, que representa el 70% de la calificación final.
- b) Ponderación de ausencias, tardanzas y amonestaciones, que representa el 30% restante.

Ambos componentes se combinarán para generar un puntaje único en una escala de 0 a 100 puntos. Una vez obtenido el puntaje final, se aplicará la siguiente tabla de rangos y montos a pagar:

RANGO DE PUNTUACIÓN	CALIFICACIÓN OBTENIDA	MONTO A PAGAR (B/.)
91 – 100	Excelente	B/. 500.00
81 – 90	Bueno	B/. 350.00
71 – 80	Regular	B/. 250.00
35 – 70	Necesito Mejorar	B/. 100.00

No tendrán derecho al Bono por Desempeño los servidores públicos que obtengan una puntuación final inferior a 35 puntos.

ARTÍCULO 5: La ponderación de ausencias, tardanzas y amonestaciones se calculará restando puntos de la calificación final de acuerdo con las siguientes incidencias, considerando únicamente las ausencias injustificadas, tardanzas injustificadas y amonestaciones (verbales y escritas) impuestas conforme al Reglamento Interno del IPACOO, ocurridas durante el período evaluado:

INCIDENCIA	DESCUENTO POR CADA OCURRENCIA
Tardanza injustificada (1 a 10 minutos)	-1 punto
Tardanza injustificada (más de 10 minutos)	-2 puntos
Ausencia injustificada	-5 puntos
Amonestación verbal	-3 puntos
Amonestación escrita	-10 puntos
Suspensión	-15 puntos

ARTÍCULO 6: El puntaje final se obtendrá de la siguiente manera:



$\text{Puntaje final} = (\text{Puntaje de desempeño} \times 0.70) + (\text{Puntaje base de asistencia y disciplina} \times 0.30) - \text{Descuentos por incidencias.}$

El puntaje base de asistencia y disciplina será de 100 puntos, al que se le aplicarán los descuentos correspondientes. La suma ponderada no podrá exceder los 100 puntos.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES COMUNES Y EXCLUSIONES

ARTÍCULO 7: El pago del Bono por Desempeño estará sujeto a la disponibilidad de los recursos financieros y presupuestarios en el Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal correspondiente, así como al cumplimiento de la meta de recaudación establecida en el Presupuesto para el período evaluado, conforme a lo dispuesto en la ley del presupuesto general del estado vigente.

ARTÍCULO 8: Quedan excluidos de recibir el Bono por Desempeño los servidores públicos que:

- a) Hayan sido separados del cargo por investigación judicial que finalice con sentencia condenatoria durante el período evaluado.
- b) Se encuentren bajo la figura de préstamo o comisión de servicios por un período superior a tres (3) meses en el período evaluado.
- c) Hayan sido destituidos, conforme al Régimen Disciplinario del Reglamento Interno, durante el período evaluado.

PARÁGRAFO: *La Autoridad Nominadora podrá suspender, como medida preventiva, la acreditación del bono cuando el servidor público se halle sometido a investigación disciplinaria o penal. Dicha suspensión se mantendrá hasta que recaiga resolución firme en el proceso correspondiente; si el resultado fuera absolutorio o se declarara la inexistencia de responsabilidad, se procederá al reconocimiento y pago del bono, siempre que se cumplan los demás requisitos establecidos en el presente artículo.*

ARTÍCULO 9: En caso de disconformidad por parte del servidor público evaluado con motivo de los puntajes aplicados en su evaluación para el Bono por Desempeño, ambas partes podrán revisar los aspectos objeto del desacuerdo. Si no se logra un acuerdo, el servidor podrá elevar el caso ante los superiores de mayor jerarquía. Con la firma del formulario de evaluación, se entiende que tanto el



evaluado como el gestor de desempeño han aceptado el contenido del mismo. El resultado final de la evaluación no admite recurso alguno.

ARTÍCULO 10: La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su promulgación en Gaceta Oficial y será aplicable para el pago del Bono por Desempeño correspondiente al período que determine la Dirección Ejecutiva, siempre que se cumplan las condiciones de disponibilidad presupuestaria en los términos la ley vigente del presupuesto general del estado.

FUNDAMENTO DE DERECHO:

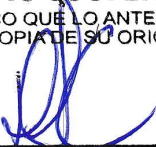
Constitución Política de la República de Panamá, artículo 288; Ley 24 de 21 de julio de 1980; Decreto Ejecutivo No. 696 de 28 de diciembre de 2018, que adopta el Texto Único de la Ley 9 de 1994, especialmente su Artículo 138, numeral 7; Ley 494 de 29 de octubre de 2025, artículo 314; Reglamento Interno del IPACCOOP (aprobado por la Junta Directiva y publicado en la Gaceta Oficial No. 30447 de 20 de enero de 2026), artículos 8, 43, 45 y 94, numeral 7; Ley 38 de 2000.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Magister Erika C. Vargas
Directora Ejecutiva



**INSTITUTO PANAMEÑO
AUTÓNOMO COOPERATIVO**
CERTIFICO QUE LO ANTERIOR
ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL


David Santamaría
Secretario General

