Digitalizado por la Asamblea Nacional

GACETA OFICIAL
GOBIERNO NACIONAL
CON PASO FIRME
DIGITAL

Año **Panamá, R. de Panamá viernes 06 de febrero de 2026** **N° 30460**

CONTENIDO

MINISTERIO DE AMBIENTE

Resolución N° DM-0038-2026
(De jueves 29 de enero de 2026)

QUE ADICIONA UN CAPÍTULO, QUE SERÁ EL V, A LA RESOLUCIÓN NO. AG-0170-2006 Y SE ADICIONA UN ARTÍCULO, QUE SERÁ EL 21-A, A LA RESOLUCIÓN NO. AG-0617-2011, QUE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN, ELABORACIÓN, APLICACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES DE MANEJO PARA LAS ÁREAS PROTEGIDAS Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES.

MINISTERIO DE COMERCIO E INDUSTRIAS/CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACION

Resolución N° 5
(De martes 03 de febrero de 2026)

QUE MANTIENE EL ALCANCE DE LA ACREDITACIÓN A LA EMPRESA METRICONTROL LABORATORIES, S.A.

MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO

Resolución N° OAL-008-ADM-2026
(De martes 13 de enero de 2026)

QUE OTORGARÁ LA PERSONERÍA JURÍDICA A LOS EVENTOS FERIALES QUE CONTRIBUYAN AL DESARROLLO ECONÓMICO, CIENTÍFICO, SOCIAL Y CULTURAL DEL PAÍS.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Decreto Ejecutivo N° 6
(De viernes 06 de febrero de 2026)

QUE DESIGNA A UN DIRECTOR DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL DE TOCUMEN, S.A., EN REPRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE LÍNEAS AÉREAS DE PANAMÁ

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Decreto Ejecutivo N° 3
(De viernes 06 de febrero de 2026)

QUE CREA DENTRO DE LA CATEGORÍA DE RESIDENTE PERMANENTE LA SUBCATEGORÍA DE RESIDENTE PERMANENTE EN CALIDAD DE ESTUDIANTES QUE HAYAN Y/O SE ENCUENTREN CURSANDO ESTUDIOS CONSECUTIVOS POR MÁS DE SEIS (6) AÑOS EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Resolución N° DM-012-2026
(De martes 03 de febrero de 2026)

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

QUE ADOPTA EL FORMATO ESTANDARIZADO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 191 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

CONSEJO MUNICIPAL DE LAS TABLAS / LOS SANTOS

Acuerdo Municipal N° 6
(De martes 03 de febrero de 2026)

POR MEDIO DEL CUAL SE SUPRIMEN LOS CARGOS DE TRABAJADOR SOCIAL Y AGRIMENSOR, CREADOS MEDIANTE EL ACUERDO MUNICIPAL No. 70 DE 23 DE DICIEMBRE DE 2025, DENTRO DE LA ESTRUCTURA DE PERSONAL 2026 Y PUBLICADO EN GACETA OFICIAL No. 30442-A EL MARTES 13 DE ENERO DE 2026.

AVISOS / EDICTOS

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE AMBIENTE
Resolución No. DM -0038 -2026
De 29 de enero de 2026

Que adiciona un Capítulo, que será el V, a la Resolución No. AG-0170-2006 y se adiciona un Artículo, que será el 21-A, a la Resolución No. AG-0617-2011, que aprueba el Procedimiento para la Gestión, Elaboración, Aplicación y Aprobación de los Planes de Manejo para las Áreas Protegidas y dicta otras disposiciones

EL MINISTRO DE AMBIENTE
En uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 120 de la Constitución Política de la República de Panamá, dispone que el Estado reglamentará, fiscalizará y aplicará oportunamente las medidas necesarias para garantizar que la utilización y el aprovechamiento de la fauna terrestre, fluvial y marina, así como de los bosques, tierras y aguas, se lleven a cabo racionalmente, de manera que se evite su depredación y se asegure su preservación, renovación y permanencia;

Que el Convenio sobre la Diversidad Biológica, hecho en Río de Janeiro el 5 de junio de 1992, ratificado mediante la Ley 2 de 12 de enero de 1995, consagra en el artículo 6 que cada Parte Contratante, con arreglo a sus condiciones y capacidades particulares, elaborará estrategias, planes o programas nacionales para la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica o adoptará para ese fin las estrategias, planes o programas existentes, que habrán de reflejar, entre otras cosas, las medidas establecidas en el presente Convenio que sean pertinentes para la Parte Contratante interesada; e integrará, la conservación y utilización sostenible de la diversidad biológica en los planes, programas y políticas sectoriales o intersectoriales;

Que el artículo 1 del Texto Único de la Ley 41 de 1 de julio de 1998, General de Ambiente, consagra que la administración del ambiente es una obligación del Estado y establece los principios y las normas básicas para la protección, conservación y recuperación del ambiente, promoviendo el uso sostenible de los recursos naturales, además, ordena la gestión ambiental y la integra a los objetivos sociales y económicos, a fin de lograr el desarrollo humano sostenible en el país;

Que el artículo 51 del Texto Único de la Ley 41 de 1998, crea el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, conformado por todas las áreas protegidas legalmente establecidas, o que se establezcan, por leyes, decretos, resoluciones, acuerdos municipales o convenios internacionales ratificados por la República de Panamá. Esta norma dispone que las áreas protegidas son bienes de dominio público del Estado y serán reguladas por el Ministerio de Ambiente, reconociendo los compromisos internacionales ratificados por la República de Panamá relacionados con el manejo, uso y gestión de áreas protegidas;

Que mediante el artículo 1 de la Ley 8 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 de Ambiente;

REPÚBLICA DE PANAMÁ — GOBIERNO NACIONAL — | MINISTERIO DE AMBIENTE

FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Secretario General Fecha: 2-2-2026

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Que el artículo 2 de la Ley 8 de 25 de marzo de 2015, consagra que una de las atribuciones del Ministerio de Ambiente es emitir las resoluciones y las 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 se prevenga la degradación ambiental;

Que el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Ambiente, aprobado mediante el Decreto Ejecutivo No. 125 de 2 de marzo de 2021, señala que el Departamento de Elaboración de Planes de Manejo de Áreas Protegidas de la Dirección de Áreas Protegidas y Biodiversidad, tiene dentro de sus funciones elaborar los planes de manejo, planes operativos y demás instrumentos de planificación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, de forma participativa vinculando los actores claves;

Que mediante la Resolución No. AG-0170-2006 de 31 de marzo de 2006, "Que aprueba el Procedimiento para la Gestión, Elaboración, Aplicación y Aprobación de los Planes de Manejo para las Áreas Protegidas";

Que el literal *e* del artículo 2 de la Resolución No. AG-0170-2006 de 31 de marzo de 2006, se define Plan de Manejo "Es una herramienta de apoyo a la gerencia de un área protegida, que establece las políticas, objetivos, normas, directrices, usos posibles, acciones y estrategias a seguir, definidas a base de un análisis técnico-político de los recursos, categorías de manejo, potencialidades y problemática, con la participación de los distintos actores involucrados y donde se concilian la conservación y el desarrollo de acuerdo a la capacidad de los recursos";

Que el artículo 4 de la norma antes señalada consagra que su alcance es sobre todas las áreas que han sido declaradas y descritas como áreas protegidas en Panamá y las que adquieran este carácter a futuro, que no tengan un plan de manejo elaborado, o de tenerlo, no se encuentre actualizado; añade que, las áreas protegidas deberán someterse para su aprovechamiento, mantenimiento o conservación a la elaboración de un plan de manejo acorde a lo estipulado en dicho reglamento;

Que los artículos 7 al 16 de la Resolución No. AG-0170-2006, consagran el Procedimiento para la elaboración de los planes de manejo, conforme al cual el Ministerio de Ambiente elabora los Términos de Referencia (TdRs) de un Plan de Manejo para un Área Protegida, realiza una convocatoria para que concursen las empresas y/u ONGs con experiencia en la realización de planes de manejo y similares y escoge al mejor proponente con quien suscribe el contrato para que elabore dicho documento;

Que mediante la Resolución No. AG-0617-2011 de 17 de octubre de 2011, "Que modifica la Resolución AG-170-2006, de 31 de marzo de 2006, Que aprueba el Procedimiento para la Gestión, Elaboración, Aplicación y Aprobación de los Planes de Manejo para las Áreas Protegidas, y se dictan otras disposiciones";

Que el artículo 23 de la Resolución No. AG-0170-2006, modificada a través de la Resolución No. AG-0617-2011, señala que la vigencia de los planes de manejo es de diez (10) años;

Que el Sistema Nacional de Áreas Protegidas está conformado por 122 áreas protegidas, de las cuales 16 cuentan con un plan de manejo vigente y 14 tiene su plan de manejo vencido, de estos

Ministerio de Ambiente
Resolución No. DM-0038 -2026
Fecha 29 de enero del 2026

REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

MINISTERIO DE AMBIENTE

FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Secretario General Fecha: 2-2-2026

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

últimos 11 planes se encuentran en proceso de evaluación para restablecer su vigencia y tenemos un avance significativo en la elaboración o actualización de 6 planes de manejo. Por tanto, ante la imperiosa necesidad de contar con planes de manejo vigentes en las áreas protegidas, se requiere otro procedimiento para la elaboración de los planes de manejo, que complemente el ya existente y contribuya al cumplimiento de este objetivo;

Que el Ministerio de Ambiente cuenta con personal técnico y profesional en diversas disciplinas, tales como biología, agronomía, ingeniería forestal, sociología, trabajo social, geología, economía, geografía, derecho y manejo de cuencas hidrográficas, entre otras, quienes, de acuerdo con su formación académica y experiencia comprobada, poseen la idoneidad para conformar equipos de trabajo responsables de la elaboración y actualización de los Planes de Manejo de Áreas Protegidas,

RESUELVE:

Artículo 1. Adicionar un Capítulo nuevo en el Título II, a la Resolución AG-0170-2006 de 31 de marzo de 2006, "Que aprueba el Procedimiento para la Gestión, Elaboración, Aplicación y Aprobación de los Planes de Manejo para las Áreas Protegidas", de forma que se lea así:

Capítulo V
Procedimiento para la Elaboración de Planes de Manejo de Áreas Protegidas por parte del Ministerio de Ambiente

Artículo 16-A: El Ministerio de Ambiente, a través de la Dirección de Áreas Protegidas y Biodiversidad podrá por iniciativa propia, a solicitud de la Dirección Regional correspondiente o a petición de un tercero interesado, ordenar mediante resolución motivada la elaboración o actualización de planes de manejo de áreas protegidas, señalando lo siguiente:

1. El área protegida para la cual se elaborará o actualizará el Plan de Manejo.
2. Guía de Alcance Técnico del Plan de Manejo a elaborarse o actualizarse. Consiste en la descripción de los aspectos que deberán incluirse y atenderse en la elaboración o actualización del Plan de Manejo que corresponda.
3. Identificación del personal técnico y profesional idóneo que participará en la elaboración o actualización del Plan de Manejo que corresponda. En caso de designar personal adscrito a otras unidades administrativas, deberá coordinarlo previamente con el director y/o jefe de la unidad, según corresponda.
4. Designación del coordinador del equipo, quien será responsable de consolidar y unificar el trabajo de cada miembro del equipo, a fin de elaborar el borrador final del Plan de Manejo que será entregado al Departamento de Elaboración de Planes de Manejo de Áreas Protegidas de la Dirección de Áreas Protegidas y Biodiversidad.

Artículo 16-B: El personal técnico y profesional idóneo que se designe para participar en la elaboración o actualización de un plan de manejo, además de su formación académica en instituciones de educación superior, contará con experiencia comprobada en la materia.

Ministerio de Ambiente
Resolución No. DM-0038 -2026
Fecha 29 de enero del 2026

REPÚBLICA DE PANAMÁ — GOBIERNO NACIONAL — | MINISTERIO DE AMBIENTE

FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Secretario General Fecha: 2-2-2026

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Podrá incorporarse como personal de apoyo a técnicos y profesionales para desarrollar experiencia en la elaboración y actualización de planes de manejo.

Asimismo, el personal recibirá inducción en la elaboración y actualización de planes de manejo de áreas protegidas.

Artículo 16-C: En la elaboración o actualización de un plan de manejo, el personal técnico y profesional designado atenderá lo descrito en la Guía de Alcance Técnico y lo consagrado en la Resolución No. AG-0170-2006, modificada mediante la Resolución No. AG-0617-2011, Capítulos I y II del Título III denominado *Los Planes de Manejo*.

Artículo 16-D: El Departamento de Elaboración de Planes de Manejo de Áreas Protegidas de la Dirección de Áreas Protegidas y Biodiversidad, dará seguimiento a la labor que realiza el personal técnico y profesional designado para participar en la elaboración o actualización del plan de manejo correspondiente y se encargará de revisar y aprobar los borradores de los productos intermedios y finales del Plan de Manejo que entregue el coordinador del equipo.

El Departamento de Elaboración de Planes de Manejo de Áreas Protegidas está facultado para solicitar al personal técnico y profesional, los ajustes, aclaraciones o ampliaciones que estime pertinentes en los aspectos desarrollados por cada uno.

Artículo 16-E: En el proceso de elaboración de cada plan de manejo de áreas protegidas, se adoptarán las medidas para asegurar que la participación del público sea posible desde las etapas iniciales, de forma que las observaciones del público sean consideradas y atendidas oportunamente, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 2: Se adiciona el artículo 21-A, a la Resolución No. AG-0617-2011 de 17 de octubre de 2011, de forma que se lea así:

Artículo 21-A: El plan de manejo de áreas protegidas elaborado o actualizado, una vez aprobado por el Departamento de Elaboración de Planes de Manejo de Áreas Protegidas, será remitido al Director (a) de Áreas Protegidas y Biodiversidad para su consideración, quien de hallarlo conforme lo someterá a consulta pública; de lo contrario, podrá solicitar que antes se realicen ajustes o aclaraciones al documento.

Finalizado el periodo de consulta pública, para el cual se atenderán las disposiciones legales que regulan la materia, la Dirección de Áreas Protegidas y Biodiversidad emitirá el Plan de Manejo que se aprobará mediante Resolución que regirá en el área protegida para la cual se elaboró, una vez sea promulgada en Gaceta Oficial.

Artículo 3. La presente Resolución adiciona el Capítulo V, contentivo de los artículos 16-A, 16-B, 16-C, 16-D, 16-E al Título II de la Resolución No. AG-0170-2006 de 31 de marzo de 2006.

Ministerio de Ambiente
Resolución No. DM-0038 -2026
Fecha 29 de enero del 2026

REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —
MINISTERIO DE AMBIENTE

FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Secretario General Fecha: 2-2-2026

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

así como se adiciona el artículo 21-A en la Resolución No. AG-0617-2011 de 17 de octubre de 2011.

Artículo 4. La presente Resolución comenzará a regir a partir de su promulgación.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Constitución Política de la República, Ley 2 de 12 de enero de 1995, Texto Único de la Ley 41 de 1 de julio de 1998, Ley 8 de 25 de marzo de 2015, Decreto Ejecutivo No. 125 de 2 de marzo de 2021, Resolución No. AG-0170-2006 de 31 de marzo de 2006, Resolución No. AG-0617-2011 de 17 de octubre de 2011, demás normas concordantes y complementarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá a los Veintinueve (días) del mes de enero de dos mil veintiséis (2026)

JUAN CARLOS NAVARRO
Ministro de Ambiente

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DESPACHO DEL MINISTRO
MINISTERIO DE AMBIENTE

Ministerio de Ambiente
Resolución No. DM-0038 -2026
Fecha 29 de enero del 2026

REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —
MINISTERIO DE AMBIENTE

FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Secretario General Fecha: 2-2-26

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN PANAMÁ

REPÚBLICA DE PANAMÁ
CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN

RESOLUCIÓN Nº 5
de 3 **de** Febrero **de** 2026

EL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 99 de la Ley 23 de 1997 crea el Consejo Nacional de Acreditación como organismo de acreditación autorizado por el Estado y tiene entre sus funciones acreditar organismos de inspección, laboratorios de ensayos y laboratorios de calibración, así como supervisar el cumplimiento de todas las disposiciones relativas a la acreditación;

Que mediante Resolución N°27 de 10 de agosto de 2022, el Consejo Nacional de acreditación otorgó a la empresa **METRICONTROL LABORATORIES, S.A.**, el certificado de acreditación, con código de acreditación **LC-082**, como Laboratorio de Calibración, en la magnitud de temperatura y humedad;

Que la empresa **METRICONTROL LABORATORIES, S.A.**, debidamente inscrita en el Registro Público con **FOLIO Nº 155676564**, y con Aviso de Operación **155676564-2-2019-2021-574274396**, con el RUC **155676564-2-2019 DV 70**, presentó formal solicitud de renovación y ampliación de la acreditación, para las instalaciones ubicadas en la provincia de Panamá, corregimiento de Bella Vista, urbanización El Cangrejo, calle 49B Oeste, edificio Alegre, departamento 3B;

Que tal como consta en el acta con código de reunión CA-LC-01-2026 del 14 de enero de 2026, el Comité de Acreditación de Laboratorios de Calibración después de verificar el expediente recomendó al Consejo Nacional de Acreditación mantener y ampliar el alcance de la acreditación al Laboratorio de calibración **METRICONTROL LABORATORIES, S.A.**, en su proceso de renovación y ampliación de la acreditación, bajo los requisitos de la norma **DGNTI-COPANIT ISO/IEC 17025:2017**;

Que finalizado el proceso de evaluación se ha comprobado que la empresa **METRICONTROL LABORATORIES, S.A.**, cumple con los requerimientos establecidos en la norma **DGNTI-COPANIT ISO/IEC 17025:2017**, y con los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad del Consejo Nacional de Acreditación, por lo que, tal como consta en el acta con código de reunión P-01-2026 del 15 de enero de 2026, el Consejo Nacional de Acreditación por decisión unánime proceden a indicar lo siguiente **MANTENER** y **AMPLIAR** el alcance de acreditación al Laboratorio de Calibración **METRICONTROL LABORATORIES, S.A.**, en su proceso de renovación y ampliación de la acreditación, bajo los requisitos de la norma **DGNTI-COPANIT ISO/IEC 17025:2017**.

RESUELVE:

PRIMERO: MANTENER el alcance de la acreditación a la empresa **METRICONTROL LABORATORIES, S.A.**, con Aviso de Operación **155676564-2-2019-2021-574274396**, con el RUC **155676564-2-2019 DV 70**, y código de acreditación **LC-082**, como Laboratorio de Calibración, bajo los requisitos de la Norma **DGNTI-COPANIT ISO/IEC 17025:2017**; para las instalaciones ubicadas en la provincia de Panamá, corregimiento de Bella Vista,

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

urbanización El Cangrejo, calle 49B Oeste, edificio Alegre, departamento 3B, en los siguientes servicios de calibración:

SEDE:			Sede Fija				
N.º:	MAGNITUD	INSTRUMENTO A CALIBRAR	INTERVALO DE MEDICIÓN	INCERTIDUMBRE EXPANDIDA	PATRONES DE REFERENCIA	MÉTODO DE CALIBRACIÓN	DOCUMENTO DE REFERENCIA
1	Temperatura	Termómetro digital	-35,000 °C a 230,000 °C >230,000 °C a 420,00 °C	0,009 °C 0,059 °C	Termómetros de alta precisión Punto de hielo (DEWARD) Baños Termostáticos Calibrador de bloque seco	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.
2	Temperatura	Termómetro de vidrio	-35,000 °C a 230,000 °C >230,000 °C a 420,00 °C	0,011 °C 0,13 °C	Termómetros de alta precisión Punto de hielo (DEWARD) Baños Termostáticos Calibrador de bloque seco	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma CEM TH-004, Edición 1 2008. Procedimiento PC-T-002 para la calibración por Comparación de Termómetros de Columna de Líquido.
3	Temperatura	Termómetro ambiental	5,00 °C a 60,00 °C	0,10 °C	Termómetros digitales Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.
4	Humedad y temperatura	Higrómetro o Termohigrómetro	10,00 %hr a 95,00 %hr 5,00 °C a 60,00 °C	0,5 %hr 0,10 °C	Termómetros digitales Higrómetros de precisión Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.

SEGUNDO: AMPLIAR el alcance de la acreditación a la empresa **METRICONTROL LABORATORIES, S.A.,** con Aviso de Operación **155676564-2-2019-2021-574274396,** con el RUC **155676564-2-2019 DV 70,** y código de acreditación **LC-082,** como Laboratorio de Calibración, bajo los requisitos de la Norma **DGNTI-COPANIT ISO/IEC 17025:2017;** para las instalaciones ubicadas en la provincia de Panamá, corregimiento de Bella Vista, urbanización El Cangrejo, calle 49B Oeste, edificio Alegre, departamento 3B, en los siguientes servicios de calibración:

SEDE:			Sede Fija				
N.º:	MAGNITUD	INSTRUMENTO A CALIBRAR	INTERVALO DE MEDICIÓN	INCERTIDUMBRE EXPANDIDA	PATRONES DE REFERENCIA	MÉTODO DE CALIBRACIÓN	DOCUMENTO DE REFERENCIA
1	Temperatura	Termómetros de lectura directa	-80,000 °C a 230,000 °C > 230,000 °C a 420,000 °C	0,007 °C 0,064 °C	• Termómetro de alta precisión (-196 a 420) °C • Punto de hielo H2O (DEWARD) (0,00 °C) • Baños Termostáticos liquido (-	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

					80 a 230) °C Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C		
2	Temperatura	Registradores de temperatura	-80,000 °C a 230,000 °C > 230,000 °C a 420,000 °C	0,007 °C 0,064 °C	• Termómetro de alta precisión (-196 a 420) °C • Punto de hielo H2O (DEWARD) (0,00 °C) • Baños Termostáticos liquido (-80 a 230) °C Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.
3	Temperatura	Controlador de temperatura	-80,000 °C a 230,000 °C > 230,000 °C a 420,000 °C	0,007 °C 0,064 °C	• Termómetro de alta precisión (-196 a 420) °C • Punto de hielo H2O (DEWARD) (0,00 °C) • Baños Termostáticos liquido (-80 a 230) °C Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.
4	Temperatura	Indicadores de temperatura	-80,000 °C a 230,000 °C > 230,000 °C a 420,000 °C	0,007 °C 0,064 °C	• Termómetro de alta precisión (-196 a 420) °C • Punto de hielo H2O (DEWARD) (0,00 °C) • Baños Termostáticos liquido (-80 a 230) °C Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.
5	Temperatura	Termómetro de columna de líquido	-80,000 °C a -35,000 °C a >-35,000 °C a 230,000 °C > 230,000 °C a 420,000 °C	0,02 °C 0,01 °C 0,07 °C	* Termómetro de alta precisión (-190 a 420) °C * Punto de hielo (DEWARD) (0,00 °C) * Baños Termostáticos (-80 a 230) °C * Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma CEM TH-004, Edición 1 2008. Procedimiento PC-T-002 para la calibración por Comparación de Termómetros de Columna de Líquido.
6	Temperatura	Termómetro ambiental	10,00 °C a 40,00 °C	0,10 °C	*Termómetros digitales (0 a 65) °C * Cámara generador de humedad y	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

					temperatura		Termómetros ambientales.
7	Temperatura	Registrador de temperatura ambiental	10,00 °C a 40,00 °C	0,10 °C	*Termómetros digitales (0 a 65) °C * Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.
8	Temperatura	Medidor de estrés térmico	10,00 °C a 40,00 °C	0,10 °C	*Termómetros digitales (0 a 65) °C * Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.
9	Temperatura	Controlador e indicador de temperatura ambiente	10,00 °C a 40,00 °C	0,10 °C	*Termómetros digitales (0 a 65) °C * Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.
10	Humedad y temperatura	Termohigrómetros	10,00 %hr a 95,00 %hr 10,00 °C a 40,00 °C	0,64 %hr 0,10 °C	*Termómetros digitales (0 a 65) °C * Higrómetros de precisión (10 a 95) % * Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.
11	Humedad y temperatura	Registradores de humedad y temperatura	10,00 %hr a 95,00 %hr 10,00 °C a 40,00 °C	0,64 %hr 0,10 °C	*Termómetros digitales (0 a 65) °C * Higrómetros de precisión (10 a 95) % * Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.
12	Humedad y temperatura	Medidor de punto de rocío	10,00 %hr a 95,00 %hr 10,00 °C a 40,00 °C	0,64 %hr 0,10 °C	*Termómetros digitales (0 a 65) °C * Higrómetros de precisión (10 a 95) % * Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.
13	Humedad y temperatura	Estaciones meteorológicas	10,00 %hr a 95,00 %hr 10,00 °C a 40,00 °C	0,64 %hr 0,10 °C	*Termómetros digitales (0 a 65) °C * Higrómetros de precisión (10 a 95) % * Cámara generador de humedad y temperatura	Comparación directa contra patrones utilizando medio isotérmico	Norma PC-026 INACAL 2019. Procedimiento PC-H-001 para la calibración de Higrómetros y Termómetros ambientales.
14	Presión	Medidores de presión relativa (analógicos o digitales)	-13 psi a 100 psi >100 psi a 1000 psi > 1000 psi a	0,003 psi 0,025 psi 0,66 psi	Presión relativa y vacío: * Modulo de presión y	Comparación directa contra patrones	Norma DKD-R 6-1, 2014. Procedimiento PC-P-001 para la calibración de

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

		- Manómetros - Vacuómetros Manovacuómetros - Módulos de presión - Transmisores de presión	5000 psi		vacío (-13 a 300) psi * Manómetros digitales (-13 a 5.000) psi * Bombas generadoras de presión		medidores de presión.
15	Presión	Medidores de presión absoluta (analógicos o digitales) - Barómetros - Manómetros - Módulos de presión - Transmisores de presión	600 hPa.a 1100 hPa.a	0,12 hPa.a	Presión absoluta: * Manómetros digital absoluta (60 a 110) kPa.a * Bombas generadoras de presión	Comparación directa contra patrones	Norma DKD-R 6-1, 2014. Procedimiento PC-P-001 para la calibración de medidores de presión.
16	Presión	Medidores de presión diferencial (analógicos o digitales) - Manómetros - Módulos de presión - Transmisores de Presión	-2,5 mbar a 2,5 mbar	0,0017 mbar	Presión diferencial: * Manómetros diferencial (-2,5 a 2,5) mbar * Bombas generadoras de presión	Comparación directa contra patrones	Norma DKD-R 6-1, 2014. Procedimiento PC-P-001 para la calibración de medidores de presión.
17	Volumen	Buretas - Material Volumétrico de vidrio o plástico	0,5 ml a 10 ml >10 ml a 25 ml >25 ml a 100 ml	0,009 ml 0,013 ml 0,015 ml	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro * Cronómetro digital	Método gravimétrico	Norma PC-015 INACAL, 2017. Procedimiento PC-V-001, para la calibración de material volumétrico de vidrio o plástico por método gravimétrico.
18	Volumen	Pipetas - Material Volumétrico de vidrio o plástico	0,5 ml a 10 ml >10 ml a 25 ml >25 ml a 100 ml	0,009 ml 0,013 ml 0,015 ml	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma PC-015 INACAL, 2017. Procedimiento PC-V-001, para la calibración de material volumétrico de vidrio o plástico por método gravimétrico.
19	Volumen	Matraces de uno o dos trazos Material Volumétrico de vidrio o plástico	>1 ml a 50 ml >50 ml a 200 ml >200 ml a 2 000 ml	0,009 ml 0,021 ml 0,030 ml	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Balanza de precisión (3 000g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma PC-015 INACAL, 2017. Procedimiento PC-V-001, para la calibración de material volumétrico de vidrio o plástico por método gravimétrico.
20	Volumen	Probetas y Beaker Material Volumétrico de vidrio o plástico	>1 ml a 50 ml >50 ml a 250 ml >250 ml a 2 000 ml	0,024 ml 0,23 ml 0,46 ml	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Balanza de precisión (3 000g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma PC-015 INACAL, 2017. Procedimiento PC-V-001, para la calibración de material volumétrico de vidrio o plástico por método gravimétrico.
21	Volumen	Tubos, conos, trampas y	>0,5 ml a 100 ml	0,01 ml 0,12 ml	* Balanzas analíticas	Método gravimétrico	Norma PC-015 INACAL, 2017.

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

		otros Material Volumétrico de vidrio o plástico	>100 ml a 500 ml >500 ml a 1 000 ml	1,2 ml	(82/220 g) * Balanza de precisión (3 000g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro		Procedimiento PC-V-001, para la calibración de material volumétrico de vidrio o plástico por método gravimétrico.
22	Volumen	Picnómetros Material Volumétrico de vidrio o plástico	1 ml a 10 ml >10 ml a 100 ml	0,009 ml 0,013 ml	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Balanza de precisión (3 000g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma PC-015 INACAL, 2017. Procedimiento PC-V-001, para la calibración de material volumétrico de vidrio o plástico por método gravimétrico.
23	Volumen	Pipetas Monocanal, de volumen fijo o ajustable - Aparatos volumétricos operados por pistón	>2 µl a 200 µl >200 µl a 1000 µl >1000 µl a 20000 µl	0,10 µl 0,29 µl 1,4 µl	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma ISO 8655-6, 2022. Procedimiento PC-V-002 para la calibración de aparatos volumétricos operados por pistón.
24	Volumen	Pipetas Multicanal, de volumen fijo o ajustable - Aparatos volumétricos operados por pistón	>0,5 µl a 2 µl >2 µl a 200 µl >200 µl a 1000 µl >1000 µl a 20000 µl	0,022 µl 0,10 µl 0,29 µl 1,4 µl	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma ISO 8655-6, 2022. Procedimiento PC-V-002 para la calibración de aparatos volumétricos operados por pistón.
25	Volumen	Buretas de pistón - Aparatos volumétricos operados por pistón	>0,1 ml a 10 ml >10 ml a 50 ml >50 ml a 100 ml	1,4 µl 0,013 ml 0,066 ml	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma ISO 8655-6, 2022. Procedimiento PC-V-002 para la calibración de aparatos volumétricos operados por pistón.
26	Volumen	Dispensadores - Aparatos volumétricos operados por pistón	>2 µl a 1000 µl >1 ml a 10 ml >10 ml a 50 ml >25 ml a 200 ml	0,10 µl 1,4 µl 0,013 ml 0,066 ml	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma ISO 8655-6, 2022. Procedimiento PC-V-002 para la calibración de aparatos volumétricos operados por pistón.
27	Volumen	Dilutores - Aparatos volumétricos operados por pistón	>10 µl a 1 ml >1 ml a 10 ml >10 ml a 50 ml >50 ml a 100 ml	0,10 µl 1,4 µl 0,013 ml 0,066 ml	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma ISO 8655-6, 2022. Procedimiento PC-V-002 para la calibración de aparatos volumétricos operados por pistón.
28	Volumen	Jeringas de precisión - Aparatos volumétricos operados por pistón	10 µl a 2 ml >2 ml a 200 ml	0,10 µl 1,4 µl	* Balanzas analíticas (82/220 g) * Termómetro digital * Termo-higro-barómetro	Método gravimétrico	Norma ISO 8655-6, 2022. Procedimiento PC-V-002 para la calibración de aparatos volumétricos operados por pistón.
29	Masa	Microbalanzas Instrumentos de pesaje (Balanzas)	1 mg a 1 g > 1 g a 50 g	0,0022 mg 0,013 mg	* Masas patrones de clase OIML E2	Comparación directa contra patrones	Normas: EURAMET cg-18, versión 4 ,2015 / DGNTI – COPANIT 37 -2002. Procedimiento PC-M-001 para la

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

							calibración de instrumentos de pesaje.
30	Masa	Balanzas analíticas Instrumentos de pesaje (Balanzas)	1 mg a 50 g >50 g a 520 g	0,010 mg 0,042 mg	* Masas patrones de clase OIML E2 y F1.	Comparación directa contra patrones	Normas: EURAMET cg-18, versión 4 ,2015 / DGNTI – COPANIT 37 -2002. Procedimiento PC-M-001 para la calibración de instrumentos de pesaje.
31	Masa	Balanzas de precisión Instrumentos de pesaje (Balanzas)	1 g a 1 kg > 1kg a 50 kg	0,001 g 0,003 g	* Masas patrones de clase OIML F1, F2 y M1	Comparación directa contra patrones	Normas: EURAMET cg-18, versión 4 ,2015 / DGNTI – COPANIT 37 -2002. Procedimiento PC-M-001 para la calibración de instrumentos de pesaje.
32	Masa	Balanzas ordinarias / Basculas Instrumentos de pesaje (Balanzas)	1 g a 10 kg > 10kg a 100 kg	0,008 g 0,014 g	* Masas patrones de clase OIML F1, F2, M1, M2	Comparación directa contra patrones	Normas: EURAMET cg-18, versión 4 ,2015 / DGNTI – COPANIT 37 -2002. Procedimiento PC-M-001 para la calibración de instrumentos de pesaje.

SEDE:			Sitio de Cliente				
N.º:	MAGNITUD	INSTRUMENTO A CALIBRAR	INTERVALO DE MEDICIÓN	INCERTIDUMBRE EXPANDIDA	PATRONES DE REFERENCIA	MÉTODO DE CALIBRACIÓN	DOCUMENTO DE REFERENCIA
1	Temperatura	Termómetros de lectura directa	-35,00 °C a 230,00 °C >230,00 °C a 420,00 °C	0,031 °C 0,064 °C	*Termómetro de alta precisión (-190 a 420) °C * Punto de hielo (DEWARD) (0,00 °C) * Baños Termostáticos (-35 a 150) °C * Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C	Comparación directa contra patrones	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.
2	Temperatura	Registradores de temperatura	-35,00 °C a 230,00 °C >230,00 °C a 420,00 °C	0,031 °C 0,064 °C	* Termómetro de alta precisión (-190 a 420) °C * Punto de hielo (DEWARD) (0,00 °C) * Baños Termostáticos (-35 a 150) °C * Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C	Comparación directa contra patrones	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.
3	Temperatura	Controlador de temperatura.	-35,00 °C a 230,00 °C >230,00 °C a 420,00 °C	0,031 °C 0,064 °C	* Termómetro de alta precisión (-190 a 420) °C * Punto de hielo (DEWARD) (0,00 °C) * Baños Termostáticos	Comparación directa contra patrones	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

					(-35 a 150) °C * Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C		
4	Temperatura	Indicadores de temperatura	-35,00 °C a 230,00 °C >230,00 °C a 420,00 °C	0,031 °C 0,064 °C	* Termómetro de alta precisión (-190 a 420) °C * Punto de hielo (DEWARD) (0,00 °C) * Baños Termostáticos (-35 a 150) °C * Calibrador de bloque seco (50 a 660) °C	Comparación directa contra patrones	Norma CEM TH-001, Edición 2 2019. Procedimiento PC-T-001 para la calibración de Termómetros (de lectura directa) por comparación.
5	Presión	Medidores de presión relativa (analógicos o digitales) - Manómetros - Vacuómetros - Manovacuómetros - Módulos de presión - Transmisores de presión	-13 psi a 100 psi >100 psi a 1000 psi > 1000 psi a 5000 psi	0,003 psi 0,025 psi 0,66 psi	Presión relativa y vacío: * Modulo de presión y vacío (-13 a 300) psi * Manómetros digitales (-13 a 5.000) psi * Bombas generadoras de presión	Comparación directa contra patrones	Norma DKD-R 6-1, 2014. Procedimiento PC-P-001 para la calibración de medidores de presión.
6	Presión	Medidores de presión absoluta (analógicos o digitales) - Barómetros - Manómetros - Módulos de presión - Transmisores de presión	600 hPa.a a 1100 hPa.a	0,12 kPa.a	Presión absoluta: * Manómetros digital absoluta (60 a 110) kPa.a * Bombas generadoras de presión	Comparación directa contra patrones	Norma DKD-R 6-1, 2014. Procedimiento PC-P-001 para la calibración de medidores de presión.
7	Presión	Medidores de presión diferencial (analógicos o digitales) - Manómetros - Módulos de presión - Transmisores de Presión	-2,5 mbar a 2,5 mbar	0,0017 mbar	Presión diferencial: * Manómetros diferencial (-2,5 a 2,5) mbar * Bombas generadoras de presión	Comparación directa contra patrones	Norma DKD-R 6-1, 2014 Procedimiento PC-P-001 para la calibración de medidores de presión.
8	Masa	Microbalanzas Instrumentos de pesaje (Balanzas)	1mg a 1 g >1 g a 50 g	0,0022 mg 0,013 mg	* Masas patrones de clase OIML E2	Comparación directa contra patrones	Normas: EURAMET cg-18, versión 4 ,2015 / DGNTI – COPANIT 37 -2002. Procedimiento PC-M-001 para la calibración de instrumentos de pesar con funcionamiento no automático.
9	Masa	Balanzas analíticas Instrumentos de pesaje (Balanzas)	1 mg a 50 g >50 g a 520 g	0,010 mg 0,042 mg	* Masas patrones de clase OIML E2 y F1.	Comparación directa contra patrones	Normas: EURAMET cg-18, versión 4 ,2015 / DGNTI – COPANIT 37 -2002. Procedimiento PC-M-001 para la calibración de instrumentos de pesar con funcionamiento no automático.
10	Masa	Balanzas analíticas	1 g a 1 kg >1 kg a 50	0,001 g 0,003 g	* Masas patrones de	Comparación directa contra	Normas: EURAMET cg-18, versión 4

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

		Instrumentos de pesaje (Balanzas)	kg		clase OIML F1, F2 y M1	patrones	,2015 / DGNTI – COPANIT 37 -2002. Procedimiento PC-M-001 para la calibración de instrumentos de pesar con funcionamiento no automático.
11	Masa	Balanzas ordinarias / Basculas Instrumentos de pesaje (Balanzas)	1 g a 10 kg >10 kg a 100 kg	0,008 g 0,014 g	* Masas patrones de clase OIML F1, F2, M1, M2	Comparación directa contra patrones	Normas: EURAMET cg-18, versión 4 ,2015 / DGNTI – COPANIT 37 -2002. Procedimiento PC-M-001 para la calibración de instrumentos de pesar con funcionamiento no automático.

TERCERO: ADVERTIR al interesado que el estatus de su acreditación y/o alcance de la acreditación puede ser modificado por diversos requerimientos y/o cambios en las versiones, el estatus de su acreditación y la versión vigente del alcance se encuentran publicada en página web del Consejo Nacional de Acreditación.

CUARTO: ADVERTIR al interesado que contra esta resolución cabe el recurso de reconsideración y de apelación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

FUNDAMENTO LEGAL: Ley 23 de 15 de julio de 1997, Decreto Ejecutivo N°55 de 6 de julio de 2006, Ley 38 de 31 de julio de 2000.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

ASTRID ABREGO GONZÁLEZ
Presidenta

LUIS A. QUIEL G.
Secretario Técnico

CNA
República de Panamá
Consejo Nacional de Acreditación
Se notifica Resolución N° 55 de 3 de
Enero de 2026 a los 3 días del mes de
Febrero de 2026 a las
2:00 p.m. al señor(a) Angel Escobar
Notificador Notificado

CNA
CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN PANAMÁ

CNA
FIEL COPIA DE SU ORIGINAL
Panamá 3 de Feb de 2026
Jefe de la Unidad Técnica de Acreditación
Consejo Nacional de Acreditación

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO
RESOLUCIÓN No. OAL-008-ADM-2026 PANAMÁ, 13 DE ENERO DE 2026

EL MINISTRO DE DESARROLLO AGROPECUARIO,
en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley No.12 de 25 de enero de 1973, se creó el Ministerio de Desarrollo Agropecuario con la finalidad de promover y asegurar el mejoramiento económico, social y político del hombre y la comunidad rural y su participación en la vida nacional, así como definir y ejecutar la política, planes y programas del sector.

Que mediante el Decreto Ejecutivo No.19 de 13 de octubre de 2025, se reorganiza la Comisión Nacional de Ferias, se señalan sus funciones y se adoptan otras medidas.

Que el numeral 5 del artículo 6 del Decreto Ejecutivo No.19 de 13 de octubre de 2025, establece que la Junta Directiva de la Comisión Nacional de Ferias, recibirá, autorizará o negará permisos para el establecimiento y organización de ferias agropecuarias, folklóricas, industriales y comerciales, en el territorio panameño, y determinará mediante reglamento, los requisitos generales y específicos que deben cumplir todas las organizaciones que realicen los eventos feriales.

Por las consideraciones antes expuestas,

RESUELVE:

Artículo 1. El Ministerio de Desarrollo Agropecuario otorgará la personería jurídica a los eventos feriales que contribuyan al desarrollo económico, científico, social y cultural del país.

Artículo 2. Los interesados en establecer y organizar una feria deberán conformar un patronato. Para esto, deberán presentar al presidente de la Junta Directiva de la Comisión Nacional de Ferias, los siguientes documentos:

1. Memorial solicitando la creación del patronato, especificando el nombre, objetivo y la región donde se realizará el evento ferial.

2. Acreditaciones del sector público y privado que conformarán el patronato de acuerdo con el artículo 8 del Decreto Ejecutivo No.19 de 13 de octubre de 2025:

    a. Certificado de personería jurídica vigente de las asociaciones del sector privado.
    b. Nota de designación del principal y suplente que representará a la asociación del sector privado en el patronato.
    c. Nota de designación del principal y suplente que representará a la institución del sector público en el patronato.
    d. Copia de la cédula de identidad personal del representante legal y de las personas designadas como principal y suplente.

Por ser un patronato en conformación, no le será aplicable el procedimiento estipulado en el Articulo 9 del Decreto Ejecutivo No.19 de 13 de octubre de 2025; sin embargo, vencido su primer período, deberá cumplir con lo establecido en el mismo.

Artículo 3. Una vez sean aprobados los requisitos, la Junta Directiva de la Comisión Nacional de Ferias emitirá una resolución en la que se designarán los miembros del Patronato de la

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Feria, conformados de acuerdo al Artículo 8 del Decreto Ejecutivo No.19 de 13 de octubre de 2025.

Artículo 4. Luego de la Designación de los miembros del patronato, este deberá conformar su Junta Directiva cumpliendo con lo establecido en el artículo 10 del Decreto Ejecutivo No.19 de 13 de octubre de 2025.

Una vez sean conformada la Junta Directiva del Patronato, esta deberá entregar a la Comisión Nacional de Ferias, lo siguiente:

1. Acta de Elecciones de la Junta Directiva del patronato.
2. Acta de constitución en original y tres copias firmadas por el presidente y secretario de la Junta Directiva del Patronato.
3. Estatuto firmado por el presidente y secretario de la Junta Directiva del Patronato, que deberá contener, lo siguiente:

    a. El nombre del patronato que lo distinga de los demás, duración y domicilio completo donde va a funcionar y donde recibirá notificaciones.

    b. Área geográfica donde desarrollará el evento ferial.

    c. Presentar en forma detallada sus fines, objetivos, las actividades principales que desarrollará y los medios para alcanzarlos.

    d. Detallar los derechos, deberes y prohibiciones de los patronos.

    e. La organización, administración, funciones y reuniones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea General.

    f. Funciones de la Junta Directiva y las de sus miembros por separado.

    g. Cómo se constituye el quórum, la forma de tomar las decisiones y de actuar.

    h. Cómo se realizará la convocatoria para las reuniones.

    i. Describir cuál será su fuente de financiamiento, y la forma para el manejo de sus finanzas, especificando cómo se registrarán los fondos que genere, se reciban y transfieran.

    j. Procedimiento para reformar el Estatuto, el mecanismo para la disolución y liquidación de la Organización, detallando el destino de los bienes una vez disuelta.

Artículo 5. Aprobados todos los requisitos, el Ministro de Desarrollo Agropecuario otorgará la Personería Jurídica mediante Resolución, que deberá protocolizarse junto con los documentos de conformación del patronato ante Notaría Pública e inscribirse en el Registro Público de Panamá.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Artículo 6. Cualquier modificación, reforma o adición a los estatutos de los Patronatos de la Ferias deben ser notificados y aprobados por el Ministerio de Desarrollo Agropecuario, a través de la Comisión Nacional de Ferias, para su validez.

Artículo 7. La presente Resolución empezará a regir a partir de su publicación en Gaceta Oficial.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley 12 de 25 de enero de 1973 y Decreto Ejecutivo No.19 de 13 de octubre de 2025.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

ROBERTO J. LINARES T.
Ministro

FRANCISCO J. AMEGLIO V.
Viceministro

MINISTERIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO
CERTIFICO QUE TODO LO ANTERIOR ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL.
PANAMA, 3 DE ENERO DE 2024
Consta de TRES (3) Fojas.

SECRETARIA GENERAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

DECRETO EJECUTIVO No. 6
De 6 de Febrero de 2026

Que designa a un Director de la Junta Directiva del Aeropuerto Internacional de Tocumen, S.A., en representación de la Asociación de Líneas Aéreas de Panamá

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que mediante el Texto Único de la Ley 23 de 29 de enero de 2003, se dicta el marco regulatorio para la administración de aeródromos de Panamá, que comprende las reformas de la Ley 71 de 2009, la Ley 86 de 2012 y la Ley 125 de 2013;

Que los artículos 5 y 6 del Texto Único de la Ley 23 de 2003, establecen que la Junta Directiva del Aeropuerto Internacional de Tocumen, S.A., estará integrada por siete (7) miembros designados por el Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, dentro de los cuales se encuentra un (1) Director escogido de la terna presentada por la Asociación de Líneas Aéreas de Panamá, quien será designado por un periodo de cuatro (4) años y, una vez vencido dicho periodo será designado, por un periodo de siete (7) años;

Que mediante el Decreto Ejecutivo No. 283 de 29 de julio de 2014, se designó, por un período de cuatro (4) años, a la licenciada **VIDALIA NELA FERNÁNDEZ DE CASADO** como Directora ante la Junta Directiva del Aeropuerto Internacional de Tocumen, S.A., en representación de la Asociación de Líneas Aéreas de Panamá, el cual vencía el 4 de enero de 2018;

Que vencido el período para el cual fue designada la citada Directora, no se formalizó la designación del representante de la Asociación de Líneas Aéreas de Panamá para el período comprendido del 4 de enero de 2018 al 4 de enero de 2025;

Que la Asociación de Líneas Aéreas de Panamá, presentó ante el Órgano Ejecutivo, la terna correspondiente para la escogencia de su representante, ante Junta Directiva del Aeropuerto Internacional de Tocumen, S.A.;

Que, en virtud de lo anterior, se hace necesario designar al Director que represente a la Asociación de Líneas Aéreas de Panamá ante la Junta Directiva del Aeropuerto Internacional de Tocumen, S.A.,

DECRETA:

Artículo 1. Designar a **VÍCTOR MANUEL RÍOS AGUILAR**, con cédula de identidad personal No. 8-473-323, como Director de la Junta Directiva del Aeropuerto Internacional de Tocumen, S.A., en representación de la Asociación de Líneas Aéreas de Panamá, por un período que finaliza el 4 de enero de 2032.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

DECRETO EJECUTIVO No. 6
De 6 de Febrero de 2026

Artículo 2. Este Decreto Ejecutivo empezará a regir a partir de la toma de posesión del cargo.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 5 y 6 del Texto Único de la Ley 23 de 29 de enero de 2003 y sus reformas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá, a los seis (6) días del mes de Febrero del año dos mil veintiséis (2026).

JOSÉ RAÚL MULINO QUINTERO
Presidente de la República

FELIPE E. CHAPMAN A.
Ministro de Economía y Finanzas

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA
REGISTRADO
DCPE

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

DECRETO EJECUTIVO Nº 3

De 6 de Febrero de 2026

Que crea dentro de la categoría de Residente Permanente la subcategoría de Residente Permanente en calidad de Estudiantes que hayan y/o se encuentren cursando estudios consecutivos por más de seis (6) años en la República de Panamá

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que el numeral 14 del artículo 184 de la Constitución Política de la República de Panamá, señala que entre las atribuciones que ejerce el Presidente de la República, con la participación del Ministro respectivo, está la de reglamentar las leyes que lo requieran para su mejor cumplimento, sin apartarse en ningún caso de su texto ni de su espíritu;

Que mediante el Decreto Ley No. 3 de 22 de febrero de 2008, se creó el Servicio Nacional de Migración como una institución de seguridad pública y gestión administrativa, adscrita al Ministerio de Seguridad Pública, sujeta a la política migratoria que dicte el Órgano Ejecutivo;

Que el artículo 14 del Decreto Ley No.3 de 2008, establece que el Órgano Ejecutivo reglamentará las categorías y subcategorías migratorias, el procedimiento, la forma y las condiciones bajo las cuales se expedirán los permisos y las visas correspondientes a cada una de esas categorías migratorias; de acuerdo con los principios de seguridad nacional, salubridad, orden público y protección de los derechos y libertades;

Que el artículo 15 del Decreto Ley No.3 de 2008, dispone que es función del Órgano Ejecutivo reglamentar las condiciones y los requisitos que deben cumplirse para aplicar a cada una de estas categorías migratorias y podrá crear otras subcategorías migratorias;

Que los artículos 150 hasta el 155, capítulo IV del Decreto Ejecutivo No. 320 de 08 de agosto de 2008, establecen el permiso temporal por razones de educación, al cual podrán optar los extranjeros que deseen cursar estudios regulares a tiempo completo, en centros de enseñanza públicos o privados de niveles básicos, intermedios, superiores y especializados, reconocidos por el Ministerio de Educación, por el término de un (1) año prorrogable hasta por seis (6) años;

Que el Órgano Ejecutivo considera necesario crear dentro de la categoría de Residente Permanente, la Subcategoría de Residente Permanente en calidad de estudiantes que hayan y/o se encuentren cursando estudios consecutivos por más de seis (6) años en la República de Panamá;

Que se hace necesario incluir dentro de la categoría de Residente Permanente, un permiso que se concederá a los estudiantes que han realizado o estén realizando estudios primarios, secundarios y/o universitarios en el territorio nacional y así reconocer, valorar y estimular el esfuerzo, compromiso y dedicación de los estudiantes;

DECRETA:

Artículo 1. Se crea dentro de la categoría migratoria de Residente Permanente la subcategoría de Residente Permanente en calidad de Estudiantes que hayan y/o se encuentren cursando estudios consecutivos por más de seis (6) años en la República de Panamá.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Artículo 2. Los extranjeros que podrán optar por este tipo de permiso de Residente Permanente serán únicamente los estudiantes que hayan y/o se encuentren cursando estudios consecutivos por más de seis (6) años en el territorio nacional.

Artículo 3. En adición a los requisitos comunes establecidos en el artículo 28 del Decreto Ley No.3 de 22 de febrero de 2008, con excepción del depósito de repatriación, el extranjero deberá aportar la siguiente documentación:

1. Poder y solicitud mediante apoderado legal.
2. Tres fotografías tamaño carnet.
3. Certificación de un centro educativo que acredite que ha cumplido con estudios por más de seis (6) años en el territorio nacional o demuestre haber obtenido Permiso de Residentes Temporales por Razones de Educación por más de seis (6) años consecutivos emitidos por el Servicio Nacional de Migración, según sea el caso.
4. Comprobante del domicilio del solicitante que puede acreditarse con uno de los siguientes requisitos:
    - Recibo de Servicios públicos.
    - Contrato de arrendamiento.
    - Certificación de Juez de Paz.

Si se trata de una persona menor de edad, la solicitud deberá ser presentada por ambos padres o por unos de los padres y la autorización del otro, o la persona que tenga la guarda y crianza, para lo cual aportará el certificado de nacimiento con su debida legalización y copia de la cédula de identidad personal o copia del carné de migración vigente.

En caso de una tercera persona, se deberá aportar la carta notariada de responsabilidad autorizada por el representante del menor de acuerdo al párrafo anterior, acompañada del documento de identidad personal de un panameño o de un residente con carné de migración vigente.

Artículo 4. Transcurrido el término de dos (2) años del permiso provisional, el extranjero podrá solicitar la residencia permanente, cumpliendo con los requisitos mencionados en el artículo anterior con excepción del pago de doscientos cincuenta balboas a favor del Tesoro Nacional.

Artículo 5. Este Decreto Ejecutivo empezará a regir a partir de su promulgación.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Constitución Política de la República; Decreto Ley No. 3 de 22 de febrero de 2008 y Decreto Ejecutivo No. 320 de 8 de agosto de 2008.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá, a los Seis (6) días del mes de Febrero del año dos mil veintiséis (2026).

JOSE RAUL MULINO QUINTERO
Presidente de la República

FRANK ALEXIS ABREGO
Ministro de Seguridad Pública

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

REPÚBLICA DE PAMAMÁ
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

RESOLUCIÓN MINISTERIAL No. DM-012-2026
De 3 de febrero de 2026

Que adopta el Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo, contemplado en el artículo 191 del Código de Trabajo

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

CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 78 de la Constitución Política de la República de Panamá, la ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y especial protección estatal en beneficio de los trabajadores;

Que, según el artículo 1 del Código de Trabajo, este cuerpo normativo regula las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de justicia social concretada en la Constitución, fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores, y que el Estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad;

Que el artículo 191 del Código de Trabajo establece que en toda empresa o establecimiento donde laboren diez o más trabajadores, el empleador está obligado a adoptar un reglamento interno, el cual será elaborado de acuerdo con las leyes, reglamentos, decretos, convenciones, contratos vigentes, costumbres y usos de la empresa;

Que, según el artículo 182 del Código de Trabajo, el reglamento interno de trabajo será elaborado por el empleador de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones, contratos vigentes que le afecten, costumbres y usos de la empresa, aprobado en los términos que se disponen, quedando como parte integrante del contrato de trabajo de las personas que laboran en la empresa adoptante;

Que el objeto del reglamento interno es precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación del servicio contratado, cuya aprobación corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en virtud de lo dispuesto en el artículo 181 del Código de Trabajo;

Que el Gobierno Nacional impulsa la transformación digital de los servicios públicos, con el propósito de facilitar a los usuarios el acceso y la gestión de trámites ante las entidades públicas del Estado, observando los principios de transparencia, eficiencia y rendición de cuentas, para optimizar la calidad, accesibilidad y confiabilidad de los servicios que ofrecen a la población;

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral promueve el uso de las herramientas tecnológicas en los servicios que presta a los trabajadores y empleadores, para lo cual ha diseñado un formato estandarizado de reglamento interno de trabajo, que estará al alcance de

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

los empleadores y que podrá usar en la solicitud de aprobación del reglamento interno, mediante un formulario electrónico con campos vacíos que el usuario puede completar con los datos de la empresa y con el cuerpo de normas estandarizadas de orden técnico y administrativo contempladas en el artículo 185 del Código de Trabajo;

Que el artículo 9 del Decreto de Gabinete No.249 de 16 de julio de 1970, Orgánico del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, establece que el ministro o ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral es el jefe superior y la más alta autoridad encargada de la administración y ejecución de las políticas, planes, programas y normas de la acción social del Gobierno en sus aspectos laboral y de seguridad y bienestar social, responsable ante el presidente de la República por sus actos y obligaciones;

RESUELVE:

Artículo 1. Se adopta el Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo que, en atención al artículo 191 del Código de Trabajo, todo empleador debe adoptar en las empresas con diez o más trabajadores, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación del servicio contratado, el cual se anexa a la presente Resolución Ministerial y forma parte integral de esta.

Artículo 2. El objetivo del Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo, también denominado FERIT, es estandarizar, agilizar y digitalizar el proceso de elaboración del proyecto de reglamento interno de trabajo que sea presentado para su aprobación al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, según lo dispuesto en el artículo 181 del Código de Trabajo, con la finalidad de promover la observancia estricta de la normativa laboral y fortalecer las relaciones laborales dentro de las empresas del país.

Artículo 3. El Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo será publicado en el sitio oficial del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el cual estará a disposición del empleador en un formulario electrónico, provisto de campos vacíos para que sea llenado por la empresa con los datos de identificación y las cláusulas específicas que considere necesarias incluir en el reglamento interno de trabajo.

Artículo 4. El Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo es una herramienta digital que facilitará a las empresas la elaboración y generación del proyecto de reglamento interno de trabajo, desarrollada en atención a los lineamientos tecnológicos fijados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

La herramienta consistirá en un formulario inteligente y dinámico que sirva de guía a los empleadores en la recolección de la información esencial requerida por la normativa laboral vigente, mediante preguntas estructuradas, campos condicionales y mensajes de ayuda contextual, cuya finalidad será recopilar los datos necesarios de forma clara, sencilla y segura.

Una vez completado el formulario, el sistema generará automáticamente un documento estandarizado en formato PDF, que contendrá el proyecto de reglamento interno de trabajo personalizado de la empresa, el cual deberá someterse al trámite de aprobación conforme al artículo 2 de la presente Resolución Ministerial.

El empleador deberá presentar el Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo, mediante apoderado judicial, junto al resto de requisitos establecidos en la normativa

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

aplicable, para que sea sometido al correspondiente trámite de aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 5. No será obligatorio el uso del Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo. El empleador podrá optar por su uso o, en su lugar, presentar su propio modelo de reglamento de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, cumpliendo las reglas dispuestas en la norma laboral.

Artículo 6. Se ordena a la Dirección General de Trabajo y a la Dirección de Innovación Tecnológica tomar las medidas necesarias para facilitar a los usuarios que opten por el uso del Formato Estandarizado de Reglamento Interno de Trabajo su acceso, llenado y descarga, caso en el cual deberá aportarse junto a la solicitud que presenta la empresa al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para su aprobación.

Artículo 7. Se deroga la Resolución Ministerial No.DM-290-2025 de 29 de diciembre de 2025.

Artículo 8. La presente Resolución Ministerial empezará a regir un mes después de su publicación en la Gaceta Oficial.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 17 y 78 de la Constitución Política de la República de Panamá; Decreto de Gabinete No.249 de 16 de julio de 1970; artículos 181, 182, 183, 184, 185, 190 y 191 del Código de Trabajo; Resolución Ministerial No.150 de 16 de abril de 2014; Resolución Ministerial DM-218-2023 de 5 de junio de 2023.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

JACKELINE MUÑOZ DE CEDEÑO
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

República de Panamá DESPACHO MINISTRA MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

ANA GABRIELA SOBERÓN T.
Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

República de Panamá DESPACHO VICEMINISTRA MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

JMdeC/AGS/agg

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

FORMATO ESTANDARIZADO DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 2026 (FERIT 2.6)

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las condiciones obligatorias a las que deben someterse el EMPLEADOR y sus TRABAJADORES, con motivo de la ejecución del trabajo o prestación de los servicios en sus relaciones laborales.

El Reglamento Interno de Trabajo comprenderá el cuerpo de normas de carácter laboral, y orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, las relaciones con los trabajadores, así como las relativas a los derechos y obligaciones de cada una de las partes, salario, sanciones, a la higiene, primeros auxilios y seguridad en las labores, y en especial, las siguientes:

1. Las horas de entrada y salida de los TRABAJADORES, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;
2. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
3. La forma de remuneración y el lugar, día y hora de pago;
4. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
   Toda sanción disciplinaria debe corresponder a una falta previamente tipificada y ser proporcional a la gravedad de ésta. Se prohíben las sanciones que involucren la suspensión del TRABAJADOR por un lapso mayor de tres días y las de naturaleza pecuniaria. Podrá realizar el EMPLEADOR descuentos de los salarios de sus trabajadores, con motivo de tardanzas o ausencias injustificadas, pero limitados al tiempo efectivo a que correspondan las tardanzas y ausencias;
5. La designación de los primeros miembros del comité de empresa, ante quienes podrán formularse las peticiones de mejoramiento y reclamos en general, y la manera de formular unas y otras, sin perjuicio de los organismos y procedimientos que en sustitución sean establecidos en convenciones colectivas;
6. Las labores que no deben ejecutar las mujeres, ni los menores de dieciséis años;
7. El tiempo y forma en que los TRABAJADORES deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
8. Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para mantener la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

El Reglamento Interno de Trabajo no podrá vulnerar los derechos consignados en los contratos y convenciones de trabajo o mantenidos por los usos de la empresa, que tengan los TRABAJADORES al momento de la aprobación de dicho reglamento.

Artículo 2. Para los efectos de este Reglamento Interno de Trabajo, los términos que a continuación se expresan en un Glosario, tendrán el siguiente significado:

1. Trabajadores: Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

prestar un servicio, o a ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.

2. Trabajador de confianza: Aquel que ejecuta servicios de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la Convención Colectiva.

3. El empleador y/o la empresa: Es la persona natural o jurídica que recibe del TRABAJADOR, la prestación de servicios o dependencia de una persona.

4. Representantes del empleador: Son todas las personas representantes del EMPLEADOR, y le obligan en sus relaciones con los TRABAJADORES, además de quienes que tuvieren ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:

   a. Los administradores y gerentes.
   b. Los Intermediarios.
   c. Cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con el consentimiento expreso o tácito del empleador, por orden administrativa o resolución judicial.

5. Teletrabajo: Conforme a la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.

6. Teletrabajador: Es la persona que desempeña actividades laborales de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del EMPLEADOR, incluyendo su propio domicilio, pero sin estar limitado a este, ejecutando sus labores por medio de tecnologías de la información y las comunicaciones.

7. Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs): Son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información, como voz, datos, texto, video e imágenes.

Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo se entenderá por EMPLEADOR y/o empresa, (*), sociedad anónima constituida bajo las leyes de la República de Panamá, debidamente inscrita al número de RUC o número de Ficha (*) de la Sección Mercantil del Registro Público de Panamá, con domicilio ubicado en (*), con teléfono (*) y cuya actividad principal es (*).

Capítulo II
Solicitud de Empleo y Contrato de Trabajo

Artículo 4. Antes de ser admitido como TRABAJADOR del EMPLEADOR, todo aspirante deberá llenar una solicitud de empleo en un formulario, en el cual se especificarán sus datos personales, familiares, estudios, idiomas, conocimientos, empleos anteriores, referencias personales, copia de cédula de identidad, hoja de vida y pretensión de salario estimado.

Los TRABAJADORES que laboran en la empresa y que al momento de su ingreso no llenaron este requisito, llenarán la referida solicitud con los datos necesarios, tan pronto

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código GO698657F3CB7AC
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

así se lo solicite cualquiera de los representantes de la empresa o su jefe inmediato, siempre y cuando se deje constancia en el mismo del tiempo de servicio del trabajador a la fecha en que se llena tal formulario.

El TRABAJADOR se compromete a comunicar al EMPLEADOR o supervisor de cualquier cambio en sus datos personales, residencia o incapacidad.

Artículo 5. El contrato de trabajo constará por escrito y se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares del mismo tenor y texto, los cuales se remitirán a la Dirección General de Trabajo o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para su debida inscripción, las cuales llevarán un registro diario de los contratos presentados. El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el registro público.
2. Nombre de las personas que viven con el TRABAJADOR y de las que dependan de él.
3. Determinación especifica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución.
4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.
5. Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada.
6. Duración y división regular de la jornada de trabajo.
7. El salario, forma, día y lugar de pago.
8. Lugar y día de celebración.
9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por el Código de Trabajo.

Artículo 6. Se considerará como falta de probidad u honradez, la falsedad en que haya incurrido el TRABAJADOR al llenar su correspondiente solicitud de empleo o la entrega de documentos falsos o alterados.

Artículo 7. El EMPLEADOR podrá utilizar los servicios de sus TRABAJADORES en cualquier tarea análoga, similar o complementaria de la labor para cuya ejecución específica fueron contratados, impartiendo al efecto las oportunas órdenes a los TRABAJADORES, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 197-A del Código de Trabajo. Los TRABAJADORES aceptan la posibilidad de movilidad funcional u horizontal, que establezca o señale el EMPLEADOR.

Artículo 8. No se considerarán como alteraciones unilaterales las condiciones de trabajo pactadas por el EMPLEADOR, en ejecución del contrato de trabajo, que impliquen movilidad funcional u horizontal del TRABAJADOR, siempre y cuando sean cónsonas con su posición, jerarquía, aptitudes y preparación.

Capítulo III
Jornada de Trabajo

Artículo 9. La jornada de trabajo comienza y finaliza en el puesto de trabajo designado por la empresa, el cual puede ser la oficina, local u otro sitio determinado según las necesidades del servicio, en el horario establecido. El trabajador deberá estar a disposición del EMPLEADOR o su jefe inmediato durante dicho periodo, independientemente de si sus tareas requieran o no su presencia física en el lugar de trabajo.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Los TRABAJADORES que por razón del servicio se encuentren fuera de las instalaciones de la empresa al momento de terminar la jornada laboral, deberán marcar su hora de salida posteriormente preferiblemente (en forma manual) en su tarjeta de tiempo, lo cual no es impedimento para que el empleador disponga de un registro de asistencia o cualquier otro medio tecnológico en atención a la actividad de la empresa y función del trabajador.

La jornada de trabajo tendrá los siguientes límites:

1. La jornada máxima diurna es de ocho horas y la semana laborable correspondiente hasta cuarenta y ocho horas.
2. La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta cuarenta y dos horas.
3. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable hasta cuarenta y cinco horas.

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunerará como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos de cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios periodos.

Artículo 10. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el TRABAJADOR no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del EMPLEADOR. El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

1. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.
2. Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno.
3. Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario cuando la jornada de extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en período nocturno.

Artículo 11. Conforme a lo establecido en el Código de Trabajo y por razón de la naturaleza de las actividades del EMPLEADOR, se establece el siguiente horario, según el contrato de trabajo.

JORNADA DIURNA:	(*)
JORNADA MIXTA:	(*)
JORNADA NOCTURNA:	(*)
TIEMPO DE DESCANSO	(*)

Artículo 12. Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario:

1. El tiempo durante el cual el TRABAJADOR esté a disposición exclusiva de su EMPLEADOR.
2. El tiempo que un TRABAJADOR permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

3. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor.

Artículo 13. Todo EMPLEADOR está obligado a conceder a sus TRABAJADORES el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad a las siguientes reglas:

1. La jornada de trabajo tendrá un período de descanso, no menor de media hora ni mayor de dos horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no interrumpa la producción.

2. Las jornadas y los turnos se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comida y vida familiar.

3. Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquier otra razón prevista en la ley, hubiese necesidad de que un TRABAJADOR preste servicios durante las jornadas diurna y nocturna consecutivas, el EMPLEADOR está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el TRABAJADOR disponga al menos de doce horas continuas para retirarse a descansar.

Artículo 14. El día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador.

Artículo 15. El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del TRABAJADOR a disfrutar de otro día de descanso. El trabajo en el día que deba darse como compensación al TRABAJADOR por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un 50 por ciento de recargo sobre la jornada ordinaria.

Artículo 16. El trabajo en días de fiesta, duelo nacional o duelo, decretado por el Órgano Ejecutivo, se remunerará con el ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del TRABAJADOR a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso a la semana. El recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) incluye la remuneración del día de descanso.

Cuando el TRABAJADOR preste servicios en el día que debe dársele libre por haber laborado en día de fiesta, duelo nacional o duelo, se le remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria.

Se pagará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo por trabajo prestado en los días libres del TRABAJADOR por razón de jornadas semanales inferiores a seis días, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con setenta y cinco por ciento (75%) de recargo, si ocurre en la jornada mixta o nocturna.

En los casos previstos en el artículo 47 del Código de Trabajo, el recargo por trabajo en el día de fiesta, duelo nacional o duelo se regirá por el recargo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, y el recargo por el trabajo en el lunes siguiente o en el día que se conceda como compensación será de un cincuenta por ciento (50%) sobre el salario de la jornada ordinaria.

Artículo 17. Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional:

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

1. Por fiesta nacional:
   a. El 1 de enero.
   b. El martes de carnaval.
   c. El 1 de mayo.
   d. El 3 y 5 de noviembre.
   e. El 10 y 28 de noviembre.
   f. El 8 y 25 de diciembre.
   g. El día que tome posesión el Presidente titular de la República.

2. Por duelo nacional:
   a. El 9 de enero.
   b. El Viernes Santo
   c. El 20 de diciembre.

3. Duelo:
   a. El 8 de julio, solamente en el distrito de Changuinola, provincia de Bocas del Toro.

Artículo 18. Todo TRABAJADOR tiene derecho a un descanso anual remunerado.

Artículo 19. El derecho a vacaciones existe, aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana.

Artículo 20. La duración y la remuneración de las vacaciones se regirán por las siguientes normas:

1. Treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su EMPLEADOR.
2. Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por un mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el TRABAJADOR hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el trabajador.
3. Cuando se trate de TRABAJADORES pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria, que hubiera recibido el TRABAJADOR en los últimos once meses de servicio por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme aquél.
4. Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 200 del Código de Trabajo, los casos descritos en el artículo 208 u otras interrupciones expresamente autorizadas por el EMPLEADOR.
5. Las sumas que debe recibir el TRABAJADOR le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual.
6. Al TRABAJADOR cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo.
7. Cumplido el período de vacaciones el TRABAJADOR tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Artículo 21. Cuando el TRABAJADOR reciba parte de su salario, en especie de acuerdo con lo señalado en el artículo 144 del Código de Trabajo, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero, según lo establecido en dicho artículo. Si el salario del TRABAJADOR consiste sólo en dinero, la remuneración de las vacaciones se pagará en dinero, conforme a lo dispuesto en el artículo 54 del Código de Trabajo, relativo a la duración y remuneración de las vacaciones.

Artículo 22. Si el TRABAJADOR se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta de vacaciones, el lapso que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de las vacaciones y se le imputará a la licencia por enfermedad inculpable de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización.

Para los efectos de este artículo debe notificarse al EMPLEADOR el hecho de la hospitalización, dentro de los cinco días siguientes a la fecha que ocurrió. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio en mención desde el día siguiente al de la notificación.

Artículo 23. Los TRABAJADORES deben gozar, sin interrupciones, de su período de vacaciones. Estas solamente se podrán dividir en dos fracciones iguales como máximo, cuando así se permita en una Convención Colectiva de trabajo y previo acuerdo con el TRABAJADOR en cada ocasión.

No obstante, en atención a circunstancias especiales y previo acuerdo con la parte trabajadora se podrá disponer del gozo de periodo de vacaciones a un tiempo distinto al establecido en la normativa.

Artículo 24. El EMPLEADOR señalará, con dos meses de antelación, la época en que el TRABAJADOR iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del TRABAJADOR; pero no podrá sino por mediación de los funcionarios de trabajo competentes y con anuencia expresa del TRABAJADOR, señalar el goce de las vacaciones en una fecha que sea en más de tres meses posteriores a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas.

Artículo 25. EL TRABAJADOR que no pueda asistir a laborar o lo haga con retraso, deberá avisar a su jefe inmediato y a Recursos Humanos, dentro de las primeras dos horas de su jornada de trabajo, explicando las razones de su ausencia o tardanza.

Capítulo IV
Salarios

Artículo 26. Salario es la retribución que el EMPLEADOR debe pagar al TRABAJADOR con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Artículo 27. El salario estipulado debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo legal, de acuerdo con las prescripciones del Código de Trabajo.

Artículo 28. El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas. Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

Artículo 29. El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al TRABAJADOR por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponda.

El EMPLEADOR y el TRABAJADOR podrán convenir y modificar las condiciones del salario por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias.

Las fluctuaciones periódicas del ingreso del trabajador, debidas a oscilaciones en la producción, las ventas o el rendimiento, no se entenderá como aumento o reducción del salario para los efectos del artículo 159 del Código de Trabajo, salvo que ambos contratantes expresamente convengan lo contrario.

Los pagos que el EMPLEADOR haga al TRABAJADOR en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones, se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el TRABAJADOR.

Las primas de producción estarán sujetas a las disposiciones del régimen la Seguridad Social y la legislación fiscal vigente. Dichas excepciones también se aplicarán a la prima de antigüedad, a la indemnización por despido injustificado y a los casos en que haya bonificación o aguinaldo de Navidad.

Sin perjuicio de lo anterior, no se consideran como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el EMPLEADOR al TRABAJADOR en concepto de mejoras al decimotercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando solo beneficie a uno o varios TRABAJADORES de la empresa.

Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 70 y 197 del Código de Trabajo, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras al decimotercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo. En cualquier caso, las primas de producción y las donaciones no podrán exceder del cincuenta por ciento (50%) del salario básico.

Artículo 30. No constituyen salario las sumas de dinero que de modo ocasional reciba el TRABAJADOR del EMPLEADOR para el desempeño de sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, y otros semejantes. Los viáticos no constituyen salario en la parte destinada a proporcionar al TRABAJADOR, gastos extraordinarios de manutención y alojamiento, ni tampoco en la que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte. Los gastos de representación que se reconozcan al trabajador como asignaciones permanentes constituyen salario.

Artículo 31. Todo TRABAJADOR tiene derecho a la libre disposición de su salario. Cualquier disposición o pacto que contraríe esta norma será nulo. Se exceptúan las retenciones autorizadas en el artículo 161 del Código de Trabajo.

Artículo 32. Solamente podrán realizarse las siguientes retenciones y descuentos:

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

1. El importe del impuesto sobre la renta.
2. La cuota del seguro social, en la parte que debe abonar el TRABAJADOR.
3. El pago de las deudas que el TRABAJADOR contraiga con el EMPLEADOR en concepto de anticipos de salarios o pagos hechos en exceso. Estas obligaciones serán amortizadas por el TRABAJADOR durante la vigencia del contrato, según mutuo acuerdo, pero en ningún caso los descuentos en este concepto podrán ser superiores al quince por ciento (15%) del salario devengado en el respectivo período de pago.
4. El pago de las cuotas mensuales por la compra de casas habitaciones a la entidad vendedora o a una institución crediticia, hasta el treinta por ciento (30%) de salario.
5. El pago de cuotas para asociaciones cooperativas, de ahorros y bancos obreros.
6. El pago de pensiones alimenticias a favor de quienes tuvieran derecho a exigir alimentos, siempre que el descuento fuere decretado y ordenado por autoridad competente.
7. El excedente de las cuantías inembargables del salario, será embargable hasta en un quince por ciento (15%).
8. El pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
9. Las sumas que el TRABAJADOR deba pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta un treinta por ciento (30%) de su salario, cuando el arrendador sea una institución oficial o un particular sujeto a la fijación de cánones máximos por las autoridades competentes.
10. Los pagos por ventas a crédito de artículos elaborados o que se vendan en la empresa, siempre que no exceda de diez por ciento (10%) por ciento.
11. Las sumas que el TRABAJADOR autorice le sean descontadas para cubrir préstamos bancarios y créditos comerciales, hasta por un veinte por ciento (20%) de su salario. Estas autorizaciones de descuento son irrevocables y de forzoso cumplimiento por parte del empleador.
12. Los que se establezcan por la ley.
13. El total de las deducciones o retenciones que autoriza este artículo en ningún caso excederá del cincuenta por ciento (50%) del salario en dinero, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

Artículo 33. El salario de los TRABAJADORES se pagará de forma: (*) los días (*) y (*) de cada (*).

Los pagos se harán en horas laborables. En el evento que, el TRABAJADOR se encuentre incapacitado o ausente, en cuyo caso se efectuará el pago a la persona que el TRABAJADOR autorice por escrito.

Artículo 34. En los casos que el día de pago del salario coincida con el día de descanso obligatorio del TRABAJADOR, ya sea día domingo, día nacional, o cualquier otro, el pago del salario deberá efectuarse el día hábil anterior.

Capítulo V
Trabajo de Mujeres y de Menores de Edad

Artículo 35. El EMPLEADOR se compromete a cumplir fielmente los artículos 104 al 116 del Código de Trabajo, relativo al Trabajo de las Mujeres y la Ley 285 del 15 de febrero de 2022, que crea el Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia.

Artículo 36. Está prohibido el trabajo de la mujer en las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Artículo 37. Toda TRABAJADORA en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El EMPLEADOR cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este artículo, corresponde a la TRABAJADORA en estado de gravidez.

Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador. El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

Durante el período de licencia señalado en este artículo, bajo pena de nulidad, el EMPLEADOR no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la TRABAJADORA ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este periodo se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del EMPLEADOR.

Artículo 38. La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la TRABAJADORA tuviere turnos rotativos en varios periodos el EMPLEADOR está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la TRABAJADORA no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturnas y mixtas. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones. El EMPLEADOR hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la TRABAJADORA en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

Artículo 39. Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada dos horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus horas laborales, con el objeto de extraer la leche materna o, si fuera posible, alimentar a su hijo. No obstante, si el pediatra del menor hace una prescripción médica especial para el alimento del lactante, esta será de obligatorio cumplimiento.

El EMPLEADOR procurará algún medio de descanso, dentro de las posibilidades de sus labores, y mantendrá un número de sillas o asientos a disposición de las TRABAJADORAS. El tiempo empleado para tal fin deberá computarse, para efecto de remuneración de la TRABAJADORA, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo EMPLEADOR que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres queda obligado a acondicionar y adecuar un área para que las madres puedan extraer su leche materna o alimente sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo y el departamento correspondiente a la materia de lactancia materna del Ministerio de Salud.

Artículo 40. Las mujeres deberán disponer de un espacio adecuado para la extracción y conservación de leche materna o, si fuera posible para que la madre, pueda amamantar a su

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

hija o hijo de hasta seis meses de edad. Dicho espacio deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Ser privado.
2. Ser confortable tanto para la extracción de leche como para el amamantamiento.
3. Estar adecuadamente airado e iluminado.
4. Asegurar la higiene que requiere la manipulación de alimentos para un lactante.
5. Poseer un refrigerador con congelador para uso exclusivo de ese lugar.
6. Poseer instalaciones sanitarias para el lavado y secado de manos.
7. Disponer de material informativo relativo a las bondades de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida, la extracción manual y con bomba, conservación y transporte de leche humana, así como a las formas de administración de la misma con vaso, taza o cuchara.

Artículo 41. Es prohibido el empleo o trabajo de las personas adolescentes cuando la actividad laboral importe riesgo, peligro para la vida, el desarrollo, la salud física, mental y emocional o cuando impida, perturbe o limite la asistencia regular al centro educativo, especialmente los siguientes:

1. Trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al por menor bebidas alcohólicas.
2. Transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarcaderos y almacenes de depósitos.
3. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica.
4. Manejo de sustancias explosivas o inflamables.
5. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas.
6. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo exponga a los efectos de radioactividad.
7. Cualquier otra establecida en normativas especiales como trabajo infantil peligroso o peores formas de trabajo.

Artículo 42. Se considera válida la relación laboral o el contrato de trabajo suscrito entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR adolescente que haya cumplido los catorce años de edad, en actividades permitidas por la ley y debidamente aprobado y registrado ante la Dirección contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Las personas adolescentes que hayan cumplido los catorce años de edad tienen plena capacidad laboral, individual y colectiva, para celebrar actos y contratos relacionados con su actividad laboral y económica y para demandar el cumplimiento de las normas jurídicas referentes a su actividad, ante las autoridades administrativas y la jurisdicción laboral, que deben reconocerles los derechos y garantías propios de su condición jurídica de minoría de edad. El padre, madre, tutor o representante legal del adolescente tiene el derecho y la obligación de informarse sobre las actividades laborales del adolescente bajo su cuidado.

Artículo 43. La duración máxima de la jornada laboral de las personas adolescentes será de seis horas diarias y treinta horas semanales, y solo en el horario diurno desde las siete de la mañana hasta las cinco de la tarde, pero en ningún caso afectará su asistencia regular a un centro educativo ni implicará perjuicio para su salud física o mental.

Se prohíbe el trabajo nocturno, las jornadas extraordinarias o durante los días de fiesta nacional o de duelo nacional y los turnos rotativos, que impliquen una jornada superior a la

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

prevista en este artículo. Se garantiza a las personas adolescentes trabajadoras el derecho a disfrutar, sin excepción, del día de descanso semanal.

Capítulo VI
Permisos y Licencias

Artículo 44. Para constancia de los permisos otorgados, LA EMPRESA extenderá un formulario que todo TRABAJADOR deberá completar.

Artículo 45. El EMPLEADOR podrá otorgar los permisos correspondientes a los TRABAJADORES, por situaciones imprevistas que aquejen al TRABAJADOR, atendiendo a diversas circunstancias como las que se detallan, a continuación:

1. Por muerte de padre, madre, hijos, hermanos, esposa o esposo, hasta un máximo de tres días, los cuales serán remunerados, previa presentación del certificado de defunción.
2. Cuando el trabajador contraiga nupcias se le concederá hasta un máximo de tres días de permiso remunerados, solo cuando las nupcias sean por primera vez.

Artículo 46. Se entiende que si EL TRABAJADOR solicitare permiso sin que medie ninguna de las situaciones previstas en este capítulo y resultare que es falso, quedará a discreción del EMPLEADOR, establecer las sanciones disciplinarias que correspondan.

Artículo 47. El TRABAJADOR tendrá derecho a las licencias especiales, de conformidad a lo dispuesto en el Código de Trabajo y leyes complementarias en los siguientes escenarios:

1. Licencia por Riesgo Profesional (artículos 291, 292 y 293 del Código de Trabajo).
2. Licencia por Estado de Gravidez (artículos 107, 108, 109 y 112, del Código de Trabajo).
3. Licencia No Remunerada para ocupar cargos públicos dentro del Estado (artículo 128 numerales 16 y 17 de Código de Trabajo.
4. Licencia No Remunerada para el desempeño de una comisión sindical (artículo 128, numeral 17 de Código de Trabajo).

Artículo 48. EL EMPLEADOR concederá un permiso remunerado al TRABAJADOR, por el nacimiento de un hijo o hija, conforme a lo establecido en la Ley 27 de 23 de mayo de 2017, el cual se le otorgará tres días hábiles de permiso remunerado. Para otorgar este beneficio, El TRABAJADOR deberá comunicar a su EMPLEADOR, con una semana de anticipación a la fecha probable al parto. En este periodo el TRABAJADOR, no podrá laborar para otro EMPLEADOR o por cuenta propia y, el inicio de la licencia se contará desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

Capítulo VII
Medidas de Seguridad e Higiene

Artículo 49. Todo EMPLEADOR tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus TRABAJADORES; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente.

Artículo 50. Para la protección adecuada de la salud de los TRABAJADORES, la empresa adoptará las siguientes medidas mínimas en el lugar de trabajo:

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

1. Que los desechos y residuos no se acumulen.
2. Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los TRABAJADORES y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos.
3. Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases.
4. Que se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas.
5. Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
6. Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo.
7. Que se establezcan lugares apropiados para que los TRABAJADORES puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
8. Que, en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los TRABAJADORES.
9. Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad, y la salud de los TRABAJADORES en los lugares de trabajo.

Artículo 51. Con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los TRABAJADORES en los lugares de trabajo, se adoptarán medidas para:

1. Que se reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inocuas o menos nocivas.
2. Que se impida el desprendimiento de substancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas.
3. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de TRABAJADORES.
4. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación, o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los TRABAJADORES a esas substancias por cualquiera de los procedimientos anteriores.
5. Que se provea a los TRABAJADORES de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación el TRABAJADOR de usarlos.

Artículo 52. El EMPLEADOR deberá proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los TRABAJADORES en los locales y sitios de trabajo, adoptando las siguientes medidas:

1. Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas, narcóticos y bebidas alcohólicas.
2. Acondicionar y mantener guarderías infantiles para los hijos menores de seis años de edad de sus TRABAJADORAS, cuando se dé el caso señalado en el artículo 114 del Código de Trabajo.
3. Habilitar lugares especiales para el descanso y recreación de los trabajadores.
4. Poner a disposición de los TRABAJADORES un número suficiente de sillas, siempre que lo permitan las condiciones del establecimiento o la naturaleza de la empresa o lo disponga la autoridad administrativa de trabajo.
5. Limitar a cincuenta kilogramos el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven los TRABAJADORES, con una tolerancia de hasta un diez por cientos (10%) por ciento en los casos especiales que señale el reglamento. El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Artículo 53. El EMPLEADOR mantendrá disponible un botiquín de primeros auxilios, con el fin de que los suministros que contenga el mismo, puedan servir de apoyo a los TRABAJADORES, en el evento de que surja alguna vicisitud, o en caso de que ocurran accidentes menores dentro del establecimiento.

Artículo 54. El EMPLEADOR tendrá, además, la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben observar. El EMPLEADOR deberá colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados y los TRABAJADORES estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.

Artículo 55. Los TRABAJADORES deben procurar conservar el orden e higiene de la oficina o lugar de trabajo, especialmente los servicios sanitarios y todo otro lugar destinado al bienestar directo o indirecto de los trabajadores.

Artículo 56. Los TRABAJADORES estarán en la obligación de notificar a la empresa cualquier tipo de enfermedad. De igual forma deberán notificar a su jefe inmediato accidentes y lesiones que sufran dentro de la empresa o el sitio de trabajo en el cual haya sido asignado. Esto rige también para el TRABAJADOR que se entere que un compañero está padeciendo una enfermedad.

El EMPLEADOR podrá exigir en cualquier momento a los TRABAJADORES exámenes de laboratorio para detectar el uso indebido de drogas prohibidas por la ley o alcohol. Dichos exámenes correrán por cuenta de la empresa.

Artículo 57. Los TRABAJADORES que tengan que someterse a exámenes médicos y medidas profilácticas, por orden de alguna autoridad, deberán presentar al EMPLEADOR la debida certificación médica que haga constar el examen a que fueron sometidos.

Artículo 58. En caso de ocurrir cualquier enfermedad profesional o accidente de trabajo, el TRABAJADOR estará en la obligación perentoria de dar aviso inmediato a su jefe inmediato, salvo en los casos de fuerza mayor u otro impedimento comprobado, este podrá hacerlo dentro de las siguientes veinticuatro horas.

Artículo 59. El TRABAJADOR que sufriera un accidente de trabajo se le prestará los primeros auxilios y se le enviará a la clínica u hospital más cercano asignado por la Caja de Seguro Social para su pronta y completa atención.

Artículo 60. Todo TRABAJADOR está obligado a cumplir los procedimientos establecidos en el "Manual de Higiene, Seguridad y Practicas Seguras de Trabajo" expedidos por las autoridades competentes. Asimismo, está obligado a observar las reglas que se adoptan y las órdenes que se le impartan para la prevención de riesgos profesionales.

Artículo 61. En lo relativo a la responsabilidad por riesgos profesionales a que estén expuestos los trabajadores, la empresa acatará lo dispuesto en el Título II del Código de Trabajo, las leyes especiales y lo acordado en los contratos de trabajo.

Capítulo VIII
Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Artículo 62. Conforme al artículo 126 del Código de Trabajo, son obligaciones de LOS TRABAJADORES:

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, el cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado;
2. Acatar las órdenes e instrucciones del EMPLEADOR, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato;
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo.
5. Observar buenas costumbres durante la presentación del servicio.
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio.
8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el EMPLEADOR, conforme a la ley, el reglamento interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los TRABAJADORES.
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el EMPLEADOR o la autoridad competente, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad inculpable, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastornos psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del EMPLEADOR.
10. Dar aviso inmediato al EMPLEADOR o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que puede causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros, o a los equipos e instalaciones del EMPLEADOR.
11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el EMPLEADOR con motivo de la relación de trabajo, a más tardar (30) treinta días después de terminada ésta, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de TRABAJADORES contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes.
12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el EMPLEADOR y el sindicato para ser atendidos por enfermedades inculpables o por las adicciones comprendidas en el numeral 9. Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de enfermedades inculpables, con el pariente más cercano del TRABAJADOR.

Artículo 63. Conforme al artículo 127 del Código de Trabajo, son prohibiciones de LOS TRABAJADORES:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen.
2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del EMPLEADOR.
3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del EMPLEADOR, sin la autorización de éste o sus representantes.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al EMPLEADOR sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que puedan producir somnolencia o afectar su coordinación motora.
6. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados.
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el EMPLEADOR y las que porten los TRABAJADORES encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos EMPLEADORES hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.
8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables.
9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del EMPLEADOR, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.
10. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma, los datos artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática.
11. Laborar para otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada.
12. Realizar actos de acoso sexual.

Capítulo IX
Obligaciones y Prohibiciones del Empleador

Artículo 64. Conforme al artículo 128 del Código de Trabajo, son obligaciones de los EMPLEADORES:

1. Darle ocupación efectiva al TRABAJADOR conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas que establece el Código de Trabajo.
3. Proporcionar oportunamente a los TRABAJADORES los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.
4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del TRABAJADOR que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio.
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio.
6. Guardar a los TRABAJADORES la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.
7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.
8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los TRABAJADORES, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
10. Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, taller, negocio, u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los TRABAJADORES en uso de vacaciones.
11. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada TRABAJADOR. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
12. Suministrar al TRABAJADOR habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle. En los establecimientos agrícolas, avícolas y ganaderos que contraten más de diez TRABAJADORES, por temporada o permanentes, para labores que se deban realizar en un lugar distante más de cinco kilómetros de la residencia habitual de cualesquiera de los TRABAJADORES, el EMPLEADOR estará obligado a suministrarle gratuitamente habitación higiénica, salvo que el EMPLEADOR opte por sufragar los gastos de transporte en los casos previstos en el artículo 129 del Código de Trabajo. Se entiende por habitación higiénica la que se ajusta a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo y que se refiere a:

    a. Los materiales de construcción que se utilicen.
    b. El tamaño mínimo del alojamiento, su forma, su ventilación, la superficie, altura y pisos.
    c. La superficie para la cocina, lavandería, despensa y condiciones de aprovechamiento de agua e instalaciones sanitarias.

13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los TRABAJADORES de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos, en la empresa y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en una convención colectiva.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido.
15. Acordar con los representantes del sindicato o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el comité de empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los TRABAJADORES.
16. Conceder a los TRABAJADORES licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos. En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo.
17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
18. Respetar las organizaciones sociales de TRABAJADORES.
19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de TRABAJADORES, si los solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

20. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la ley.
21. Proporcionar al TRABAJADOR una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, piezas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo.
22. Cubrir las vacantes producidas en la empresa debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades.
23. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades en favor de las organizaciones sociales de los TRABAJADORES en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista.
24. Dar protección material a la persona y bienes del TRABAJADOR.
25. Proporcionar a los TRABAJADORES adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de las empresas.
26. Permitir a los TRABAJADORES faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.
    En el reglamento interno de trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el EMPLEADOR limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle sus ausencias temporales.
    Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al TRABAJADOR o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del EMPLEADOR.
27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago.
28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes.
29. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los TRABAJADORES, o con los trabajadores donde ésta no existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo.
30. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al TRABAJADOR que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años.

Artículo 65. Conforme al artículo 138 del Código de Trabajo, son prohibiciones de LOS EMPLEADORES:

1. Despedir a sus TRABAJADORES o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
2. Inducir o exigir a sus TRABAJADORES la adquisición de artículos y la utilización de servicios determinados, establecimientos o personas.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los TRABAJADORES, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
4. Obligar a los TRABAJADORES, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
5. Obligar a los TRABAJADORES, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales.
6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del TRABAJADOR, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título.
7. Hacer colectas o suscripciones entre los TRABAJADORES.
8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente.
9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley.
10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del TRABAJADOR.
11. Imponer a los TRABAJADORES sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes.
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los TRABAJADORES.
14. Deducir del salario de sus TRABAJADORES alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación o efectuar cualquier otra deducción no autorizada.
15. Realizar actos de acoso sexual.
16. Imponer a sus TRABAJADORES jornadas de trabajo no permitidas por el Código de Trabajo.

Capítulo X
Medidas para Prevenir, Prohibir y Sancionar Actos Discriminatorios

Artículo 66. Estas medidas tienen como objetivo prohibir y establecer la 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 sobre Derechos Humanos ratificadas por la República de Panamá.

Artículo 67. Para lograr el objetivo previsto en el artículo anterior, el desarrollo de la Política Pública se enfocará en:

1. Sensibilizar, prevenir y prohibir con miras a erradicar el hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo en el ámbito laboral, educativo, comunitario y en cualesquiera otros ámbitos.
2. Imponer responsabilidades y sanciones, garantizando con ello los derechos humanos, la dignidad, el respeto y el bienestar de toda mujer u hombre de cualquier edad.

Artículo 68. Para los efectos de este Reglamento, se entenderán los siguientes términos:

1. Hostigamiento, acoso sexual o moral: Acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invita, pide, persigue, limita o restringe derechos, disminuye libertades, actúa groseramente con

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código GO698657F3CB7AC
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afectar la dignidad de otra persona. En el ámbito laboral, incluye, pero no se limita, a la explotación, la negativa de darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalificación del trabajo realizado.

2. Racismo: Concepción que parte de la superioridad de cierta raza sobre otras, basándose en la supuesta pureza biológica que debe traducirse en ventaja para la raza superior, o en desconocimiento de su dominio, sobre una u otra que son finalmente discriminadas y tratadas indignamente.
3. Sexismo: Actitud o acción que subvalora, excluye, sobrepasa y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y los roles diferentes asignados a hombre y mujeres son consecuencia de un orden natural, inherentes a las personas por el solo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino.

Artículo 69. El EMPLEADOR 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 la Ley 7 de 14 de febrero de 2018.
2. Establecer, por medio de Reglamento Interno de Trabajo, convenios colectivos u órdenes de la dirección, un procedimiento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de dichas conductas.

Este procedimiento deberá establecer políticas internas adecuadas a lo establecido la legislación vigente, proveer confidencialidad, protección al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta. Dicho procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses para instaurarse, contados a partir de interpuesta la denuncia.

Artículo 70. A quien se le compruebe haber realizado, en cualquier ámbito, alguna de las conductas descritas la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, relativa a las medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios, se le aplicará según la gravedad del hecho y sus efectos, la terminación de la relación laboral por causa justificada, de acuerdo con lo establecido en el numeral 15 del artículo 213 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 71. El procedimiento para investigar y resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo será expedito, efectivo y confidencial y en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, que serán contados a partir de la interposición de la denuncia.

Artículo 72. Siempre que se denuncie un caso de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo o sexismo, el EMPLEADOR deberá preparar un informe escrito sobre este, que contendrá los por menores de la investigación.

El EMPLEADOR podrá hacer una conferencia con el denunciante o el denunciado y el jefe inmediato; igualmente podrá ser de manera individual para corroborar los hechos denunciados, y tratar de llegar a alguna solución.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Artículo 73. El TRABAJADOR que haya formulado una denuncia, no podrá ser despedido por motivo o consecuencia de esta.

Artículo 74. Cuando el TRABAJADOR sea menor de edad, podrá interponer la respectiva denuncia su madre, padre o quien ejerza la patria potestad. Si se tratara de una persona mayor de catorce años y menor de dieciocho años de edad, estará legitimada para presentar la denuncia en forma directa.

Artículo 75. Cuando se compruebe que una persona ha sido víctima de alguna de las conductas descritas en el presente capitulo tendrá derecho:

1. En caso de que haya sido despedida, a que se considere despido injustificado, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.
2. Al cese de las consecuencias negativas de las oportunidades de empleo o de estudio denegadas.
3. A que se dé por terminada la relación laboral, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, de acuerdo con el Código de Trabajo, si expresamente lo solicita. De cualquier forma, tendrá derecho al pago de salarios caídos y demás indemnizaciones que el juez determine. La parte responsable deberá cubrir los gastos y costas del proceso.

Artículo 76. Las disposiciones establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo obligan a las partes a su cumplimiento, ya sea en calidad de EMPLEADOR o TRABAJADOR, que se encuentren en el territorio nacional.

Capítulo XI
Sanciones Disciplinarias

Artículo 77. Todo EMPLEADOR tiene el deber de estimular en los TRABAJADORES el mejor cumplimiento de sus obligaciones, y, correlativamente, la facultad de sancionar el incumplimiento de éstas. En este último caso, las sanciones disciplinarias que se impongan deben estar previstas en la ley o en el respectivo reglamento interno de trabajo.

Artículo 78. Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte del EMPLEADOR, el TRABAJADOR tiene el derecho de ser oído y de ser acompañado por un asesor designado o por el sindicato, según sea el caso. A ningún trabajador se le podrá imponer dos sanciones por la misma falta.

Artículo 79. Constituyen faltas cualquiera infracción al Reglamento Interno de Trabajo, ya sea por acción u omisión en el cumplimiento de obligaciones y prohibiciones previamente señaladas. Las mismas se clasificarán de la siguiente manera:

1. LEVES: Aquellas tipificadas en virtud del incumplimiento de disposiciones establecidos para mantener el orden y subordinación dentro de la empresa.
2. GRAVES: Aquellas tipificadas en virtud de infracciones de obligaciones o prohibiciones legalmente establecidas, relativas a preservar la competencia, lealtad, honestidad, moralidad de los TRABAJADORES y que menoscabe el prestigio e imagen de la empresa.

Artículo 80. Los tipos de sanciones disciplinarias a imponer por el EMPLEADOR o los designados por este, serán las siguientes:

1. Amonestación verbal, con constancia escrita en el expediente.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión sin goce de salario hasta por un término de tres días.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

El EMPLEADOR podrá optar por la terminación laboral cuando el TRABAJADOR incurra en alguna de las causas justificadas, establecidas en el acápite A del artículo 213 del Código de Trabajo.

Artículo 81. Se establecerán los siguientes tipos de sanciones disciplinarias por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del TRABAJADOR, conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo y los contratos laborales. Las sanciones se aplicarán en atención a la gravedad de la falta, dentro del término de un (1) mes, sin necesariamente seguir el orden de prelación:

1. Por la primera falta, amonestación verbal dejando constancia escrita en el expediente.
2. Por la segunda falta, amonestación escrita.
3. Por la tercera falta o más, suspensión sin goce de salario de uno a tres días.

El EMPLEADOR podrá optar por la terminación laboral cuando el TRABAJADOR incurra en alguna de las causas justificadas, establecidas en el acápite A del artículo 213 del Código de Trabajo.

Artículo 82. Las sanciones a imponer por Tardanzas Injustificadas a los TRABAJADORES, dentro del término de hasta dos (2) meses, serán las siguientes:

1. Por la primera, se aplicará amonestación verbal, dejando evidencia por escrito con copia al expediente.
2. Por la segunda, amonestación escrita.
3. Por la tercera o sucesivas tardanzas, suspensión de uno a tres días, sin goce de salario.

Por tardanza se entenderá, el incurrir en (*) posteriores a la hora de ingreso indicada en el horario de trabajo.

Artículo 83. Se considerará ausencia injustificada aquella que el TRABAJADOR no logre justificar al reintegrarse a sus labores.
Por ausencias injustificadas, se podrán aplicar las siguientes sanciones, dentro del término de un (1) mes:

1. Primera ausencia: Amonestación escrita.
2. Segunda ausencia: Suspensión de un día sin goce de salario.
3. Tercera ausencia: Suspensión de hasta dos días sin goce de salario.

Asimismo, el EMPLEADOR podrá optar por la terminación laboral cuando el TRABAJADOR incurra en la causa establecida en el Artículo 213, Acápite A, numeral 11 del Código de Trabajo.

Artículo 84. Para los efectos de computar las reincidencias en la aplicación de sanciones disciplinarias, por violaciones u omisiones de las obligaciones y prohibiciones del TRABAJADOR, se tendrá en cuenta los periodos sucesivos, a partir de la fecha de la primera falta.

Artículo 85. Caduca en el plazo de dos meses el derecho a despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el TRABAJADOR abandone justificadamente el empleo.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o, cuando éstos constituyan delito, desde que el EMPLEADOR o el TRABAJADOR tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal. Si se tratare de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la ejecutoria de la sentencia respectiva.

La imposición de una sanción disciplinaria al trabajador excluye la posibilidad de despedirlo o solicitar autorización de despido, con base en el mismo hecho.

Capítulo XII
Comité de Empresa

Artículo 86. En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento, que ocupe a veinte o más trabajadores, funcionará un comité de empresa, constituido de modo paritario, por dos representantes del EMPLEADOR y dos trabajadores sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo. Donde no exista sindicato, los trabajadores no organizados elegirán a sus representantes.

El EMPLEADOR o sus representantes y el sindicato o los TRABAJADORES podrán someter a discusión del comité de empresa cuestiones relativas a la producción, a la productividad y a su mejoramiento, a la capacitación de los trabajadores y otros asuntos similares.

El comité de empresa, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar, en las controversias que surjan con motivo de incumplimiento de las obligaciones del TRABAJADOR o del EMPLEADOR. Queda en todo momento, a disposición de las partes, la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

Artículo 87. El comité de empresa conocerá de las sanciones disciplinarias impuestas por el EMPLEADOR, sin perjuicio de que el TRABAJADOR impugne posteriormente dichas sanciones ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

El comité de empresa deberá resolver en término de cuarenta y ocho horas, contadas a partir del momento en que el trabajador afectado formule su reclamación ante el comité.

Sin embargo, el TRABAJADOR podrá, si así lo prefiere, acudir directamente a la autoridad de trabajo, prescindiendo del anterior trámite. La sola impugnación de las sanciones disciplinarias no suspende el cumplimiento de éstas, sin perjuicio de la reparación que corresponda.

Capítulo XIII
Disposiciones Finales

Artículo 88. Todo Reglamento Interno de Trabajo debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral previo informe de los servicios técnicos de la Dirección General de Trabajo y ser puesto en conocimiento de los TRABAJADORES con quince días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que comenzará a regir. Además, el reglamento debe ser escrito con caracteres fácilmente legibles y colocados permanentemente en lugar visible.

Artículo 89. El Reglamento Interno de Trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el EMPLEADOR y sus TRABAJADORES con motivo de la ejecución o prestación de servicio.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ
DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN
ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Corresponde al EMPLEADOR la dirección de la empresa y para ello impartirá las órdenes instrucciones, reglamentos y directrices, convenientes para el logro de los objetivos de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en cumplimiento de los artículos 183 y 184 del Código de Trabajo, sólo podrá objetar o desaprobar las disposiciones del reglamento interno de trabajo que viole lo dispuesto por los artículos 182 y 190 del Código de Trabajo.

Para tales efectos deberá indicar con claridad, mediante nota, en qué consiste la corrección y sólo podrá requerir al EMPLEADOR que incluya disposiciones adicionales en el reglamento interno de trabajo que hagan falta de conformidad con el artículo 185 del Código de Trabajo.

Artículo 90. Cuando la aprobación de nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, de oficio o a petición de cualquier TRABAJADOR de la empresa o del sindicato correspondiente, puede ordenar la revisión obligatoria de los reglamentos internos de trabajo ya aprobados, a fin de que sean introducidas a los mismos, reformas, modificaciones, supresiones o adiciones, según lo exijan los derechos consagrados en las nuevas normas.

Los EMPLEADORES que tengan reglamentos internos de trabajo aprobados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendrán un plazo de un año para gestionar la aprobación de uno nuevo, sujeto al procedimiento y condiciones establecidas en el artículo 184 del Código de Trabajo.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

CONCEJO MUNICIPAL LAS TABLAS

MUNICIPIO DE LAS TABLAS

Provincia de Los Santos
Las Tablas, Calle Emilio Castro
Teléfono: 923-0820; ext. 7
CONCEJO MUNICIPAL DE LAS TABLAS

MUNICIPIO DE LAS TABLAS
CONSEJO MUNICIPAL
FIEL COPIA de su original
Fecha: 4/2/2026

CONCEJO MUNICIPAL LAS TABLAS

ACUERDO MUNICIPAL No. 6
De 3 de febrero de 2026.

POR MEDIO DEL CUAL, SE SUPRIMEN LOS CARGOS DE TRABAJADOR SOCIAL Y AGRIMENSOR, CREADOS MEDIANTE EL ACUERDO MUNICIPAL No. 70 DE 23 DE DICIEMBRE DE 2025, DENTRO DE LA ESTRUCTURA DE PERSONAL 2026 Y PUBLICADO EN GACETA OFICIAL No. 30442-A EL MARTES 13 DE ENERO DE 2026.

EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE LAS TABLAS, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES:

CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 242, numeral 9 de la Constitución de la República de Panamá, es función del Concejo Municipal, sin perjuicio de otras que la Ley señale, expedir, modificar, reformar y derogar acuerdos y resoluciones municipales, en lo referente a las materias vinculadas a la competencia del Municipio, según la Ley.

Que, el artículo 17 numeral 6 de la Ley 106 de 1973, establece lo siguiente:

Artículo 17: Los Concejos Municipales tendrán competencia exclusiva para el cumplimiento de las siguientes funciones:

1…
2…
3…
6. **Crear o suprimir cargos municipales** y determinar sus funciones, periodos, asignaciones, y viáticos de conformidad con lo que se disponga en la Constitución Política y las Leyes vigentes.

Que, mediante el Acuerdo Municipal No. 70 de 23 de diciembre de 2025, dentro de la estructura de personal 2026 del Municipio de Las Tablas, se crearon los siguientes cargos:

1. **Trabajador (a) Social**, Posición 95, dentro del Código 5.59.0,1,02,01,001,001 en el Departamento de Alcaldía, con salario de B/800.00 mensual; y
2. **Agrimensor**, Posición 99, dentro del Código 5.59.0,2,03,02,001,001 en el Departamento de Ingeniería, con salario de B/800.00 mensual.

Que, El Presupuesto Municipal, si bien es cierto, en estos momentos se está recaudando, esta situación obedece a que el año está iniciando, pero que va mermando a pasar de los meses y esto se ha venido reflejando en los presupuestos anteriores, y es por ello que debemos tomar medidas de austeridad, para poder tratar de cumplir con el mismo.

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

Que, se hace necesario suprimir ambos cargos antes descritos, dentro de la Estructura de Personal 2026, del Municipio de Las Tablas.

Que, atendiendo a las consideraciones expuestas, El Concejo Municipal del Distrito de Las Tablas, en uso de sus facultades legales;

ACUERDA:

Artículo Primero: **SUPRIMIR**, los siguientes cargos, creados dentro de la Estructura de Personal del Municipio de Las Tablas 2026:

1. Trabajador (a) Social, Posición 95, dentro del Código 5.59.0,1,02,01,001,001 en el Departamento de Alcaldía, con salario de B/800.00 mensual; y

2. Agrimensor, Posición 99, dentro del Código 5.59.0,2,03,02,001,001 en el Departamento de Ingeniería, con salario de B/800.00 mensual.

Artículo Segundo: Se ordena que el mismo sea publicado en la Gaceta Oficial de Panamá.

Artículo Tercero: Comuníquese lo resuelto al Alcalde Municipal de Las Tablas, para lo de lugar.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículo 242 numeral 9 de la Constitución Política de la República de Panamá; y Ley 106 de 1973, artículo 17, numeral 6.

Dado en el Salón de Sesiones del Honorable Concejo Municipal del Distrito de Las Tablas, Jaime Alba, a los 03 días del mes de febrero del año 2026.

H.R. CARLOS BATISTA.
Presidente del Concejo Municipal.

DIÓGENES CAMARENA.
Secretario.

Alcaldía Municipal del Distrito de Las Tablas. Las Tablas, 03 de febrero de 2026.

Aprobado y Sancionado. Ejecútese y Cúmplase.

LIC. NOÉ IVÁN HERRERA R.
Alcalde del Distrito de Las Tablas.

RUBIELA VERGARA.
Secretaria.

MUNICIPIO DE LAS TABLAS
CONSEJO MUNICIPAL
FIEL COPIA de su original
Fecha: 4/2/2026
El Secretario

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

AVISOS

AVISO DE TRASPASO. Conforme a lo dispuesto en el artículo 777 del Código de Comercio, hago de conocimiento público que yo, **JOHANA MICHELLE LIU LUO,** con cédula No.8-898-2369, actuando en mi propio nombre y representación como propietaria del establecimiento comercial denominado **M/S. LA TIENDITA SHANGAI,** y ubicado en Panamá, distrito de Panamá, corregimiento de Betania, calle principal, edificio A01, local s/n, Zona Industrial Los Angeles; traspasa los derechos del referido establecimiento comercial a favor de la sociedad anónima Mercantil de Comercio **SHANGAI, S.A,** cuyo RUC es 2094790-1-755792, representada legalmente por la señora Jennifer Liu Luo, con cédula No.8-928-218. Johana Michelle Liu. L.202-136245074. Tercera publicación.

AVISO AL PÚBLICO. Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 777, del Código de Comercio, se avisa al público, que el negocio denominado **MINI SUPER FELIX**, ubicado en la urbanización Nueva Luz, casa 2H-1, calle principal, corregimiento de Burunga, distrito de Arraiján, provincia de Panamá Oeste, de propiedad de **JILDA SANTO GUERRA**, con cédula de identidad personal No. 1-712-550, con aviso de operaciones 1-712-550-2018-586700, le han sido traspasado todos los derechos a **ANTONIA DE LA CRUZ DUNCAN IGLESIA**, con cédula de identidad personal No. 8-258-405, quien en l futuro continuará usando la misma razón comercial **MINI SUPER FELIX** y continuará realizando las mismas actividades comerciales, mini super, inclusive la venta de licores en envases cerrados para llevar. Firmado por: Jilda Santo Guerra 1-712-550. L.202-136272852. Primera publicación.

AVISO AL PÚBLICO. Para dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 777 del Código de Comercio, hago del conocimiento público que yo, **BRAULIO AUGUSTO URRIOLA CONCEPCIÓN,** varón, panameño, mayor de edad, con cédula No. 2-716-1105, propietario del establecimiento comercial denominado **MINI MARKET COLINAS**, ubicado en: Palo Diferente-Arraiján, calle principal, casa 125661, corregimiento de Cerro Silvestre, amparado por el aviso de operaciones No.2-716-1105-2025-574424491, he vendido el negocio en mención al señor **LUIS FERNANDO CHEN LU**, varón, panameño, mayor de edad, con cédula de identidad personal No. 8-952-1742. Dado en la ciudad de Panamá, 30 de enero de 2026. Atentamente, Braulio Augusto Urriola Concepción, cédula No. 2-716-1105. L. 202-136261854. Primera publicación.

AVISO AL PÚBLICO. Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 777, del Código de Comercio, se avisa al público, que el negocio denominado **MINISUPER NUEVO 11**, ubicado en la urbanización Santa Ana, local 8-9, calle 1ra y calle 17, corregimiento de Santa Ana, distrito y provincia de Panamá, de propiedad de **ELVIS ABDIEL CHEN ZHANG**, con cédula de identidad personal 8-1000-2182, con aviso de operaciones 8-1000-2182-2021-574281288, le han sido traspasado todos los derechos a **MARÍA LILI CHONG NG**, con cédula de identidad personal 8-837-2198, quien en el futuro continuará usando la misma razón comercial minisúper nuevo 11 y continuará realizando las mismas actividades comerciales, mini super, inclusive la venta

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

de licores en envases cerrados para llevar. Firmado por: Elvis Abdiel Chen Zhang 8-1000-2182. L. 202-136272409. Primera publicación.

AVISO AL PÚBLICO. Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 777, del Código de Comercio, se avisa al público, que el negocio denominado **MINI SUPER UN NUEVO COMIENZO**, ubicado en la urbanización Monte Rico, casa H-, calle principal, corregimiento de 24 de diciembre, distrito y provincia de Panamá, de propiedad de **DICKY CHEN NG**, con cédula de identidad personal 8-885-407, con aviso de operaciones 8-885-407-2012-356543, le han sido traspasado todos los derechos a **ALEXIS ALEJANDRO WU WEN,** con cédula de identidad 8-1053-1821, quien en el futuro continuará usando la misma razón comercial **MINI SUPER UN NUEVO COMIENZO** y continuará realizando las mismas actividades comerciales, mini super, inclusive la venta de licores en envases cerrados para llevar. Firmado por: Dicky Chen Ng 8-885-407. L. 202-136272651. Primera publicación.

AVISO. Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 777, del Código de Comercio, se avisa al público, que el negocio **MINI SUPER LESLEY**, con aviso de operación 3-755-11-2024-574379992 y representante legal, Sr. **ELICEO ABREGO SMITH** con cédula 1-735-2121, ubicado en la provincia de Panamá, corregimiento de Juan Díaz, urbanización de Concepción Municipal, calle Horacio Alfaro, casa E-21, se traspasa al Sr. **ENRIQUE RAMOS QUIJANO** con cédula 9-702-1455 el día 29 de enero de 2026. Eliceo Abrego Smith. L. 202-136287374. Primera publicación.

AVISO. Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 777, del Código de Comercio, se avisa al público, que el negocio **MINI SUPER LUCKY STAR**, con aviso de operación N-21-517-2024-574387376 y representante legal, Sr. JIXIANG HOU con cédula N-21-517, ubicado en la provincia de Panamá, corregimiento de Alcalde Díaz, urbanización de Alcalde Díaz, calle Colón, cas 2, se traspasa a la Sra. **CELIA ESTRELLA HOU ZHUO** con cédula 3-752-1463, el día 29 de enero de 2026. L. 202-136287687. Primera publicación.

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

REPÚBLICA DE PANAMÁ DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Digitalizado por la Asamblea Nacional

EDICTOS

GOBIERNO NACIONAL · CON PASO FIRME · AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

DIRECCION NACIONAL DE TITULACION Y REGULARIZACION
PROVINCIA DE COCLE

EDICTO N°129-2025

El suscrito Funcionario Sustanciador de la Dirección Administrativa Regional de Coclé

HACE SABER:

Que: **EMILIO PINTO PIMENTEL ,** nacionalidad, **PANAMEÑO** de sexo, **MASCULINO,** estado civil, **CASADO ,** mayor de edad con número de identidad personal N°**6-81-16,** con residencia en, **LAS MINAS** corregimiento, **LAS MINAS**, distrito de **PENONOME,** provincia de, **COCLE;** con ocupación, **INDEPENDIENTE,** ha solicitado la adjudicación de un terreno baldío nacional ubicado en la provincia de, **COCLE,** distrito de**,** **PENONOME,** corregimiento de, **LAS MINAS,** lugar, **LAS MINAS**, dentro de los siguientes linderos:

NORTE: TERRENO NACIONAL OCUPADO POR: ROGELIO ALPINO MARTINEZ MENDOZA- CALLE DE TOSCA 10.00M A EL ESCOBAL A LA CALLE PRINCIPAL **SUR:** TERRENO NACIONAL OCUPADO POR: ROGELIO ALPINO MARTINEZ MENDOZA- FOLIO REAL N° 23257,DOCUMENTO N° 39102, CODIGO-N° 2510, PROPIEDAD DE MAXIMINO REYES **ESTE:** FOLIO REAL N° 23257,DOCUMENTO N° 39102, CODIGO-N° 2510, PROPIEDAD DE MAXIMINO REYES **OESTE:** TERRENO NACIONAL OCUPADO POR: ROGELIO ALPINO MARTINEZ MENDOZA.

Con una superficie de 0 hectáreas, más, 1220, metros cuadrados, con, 79 decímetros cuadrados

El expediente lleva el número de identificación: **ADJ- 2-438-2020** del **5** de **OCTUBRE del** año **2020**

Para efectos legales, el presente edicto se fijará por quince (15) días hábiles en la Dirección Regional y en la Alcaldía o Corregidora o Casa de Justicia Comunitaria de Paz de , **TOABRE-TULU**, se publicará por tres (3) días consecutivos en un periódico de circulación nacional, y un (1) día en la Gaceta Oficial; para que cualquier persona que sienta que la solicitud de adjudicación le afecte, podrá anunciar ante la ANATI su oposición a la misma, hasta quince (15) días hábiles después de efectuada la última publicación.

FUNDAMENTO JURÍDICO: Articulos. 108.131 y 133 de la ley 37 de 1962

Dado en la ciudad de, **PENONOME** a los **(18)** días del mes de **DICIEMBRE del 2025**

Firma: _____
Nombre: **MAGDALENA CEITU**
SECRETARIA(O) AD HOC

Firma: _____
Nombre: **DAN EL ROSAS ZAMBRANO**
FUNCIONARIO(A) SUSTANCIADOR

Gaceta Oficial
Liquidación 202-134965890

REPÚBLICA DE PANAMÁ · DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN · ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

GOBIERNO NACIONAL · CON PASO FIRME · AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACION DE TIERRAS

DIRECCION NACIONAL DE TITULACION Y REGULARIZACION
PROVINCIA DE COCLE

EDICTO N°130-2025

El suscrito Funcionario Sustanciador de la Dirección Administrativa Regional de Coclé

HACE SABER:

Que: **EMILIO PINTO PIMENTEL** , nacionalidad, **PANAMEÑO** de sexo, **MASCULINO,** estado civil, **CASADO** , mayor de edad con número de identidad personal N°**6-81-16,** con residencia en, **LAS MINAS** corregimiento, **LAS MINAS**, distrito de **PENONOME**, provincia de, **COCLE;** con ocupación, **INDEPENDIENTE,** ha solicitado la adjudicación de un terreno baldío nacional ubicado en la provincia de, **COCLE,** distrito de**,** **PENONOME**, corregimiento de, **LAS MINAS**, lugar, **LAS MINAS**, dentro de los siguientes linderos:

NORTE: TERRENO NACIONAL OCUPADO POR: DALYS MIREYA GUZMAN IBARRA- CALLE DE TOSCA 10.00M A EL ESCOBAL A LA CALLE PRINCIPAL **SUR:** TERRENO NACIONAL OCUPADO POR: ROGELIO ALPINO MARTINEZ MENDOZA **ESTE:** TERRENO NACIONAL OCUPADO POR: SALATIEL LOPEZ MENDOZA **OESTE:** FOLIO REAL N° 18034, ROLLO N° 14481, DOCUMENTO N°4, CODIGO, N° 2510 POR ELPIDIA AGUILAR MENDOZA VIUDA DE PEREZ Y OTROS.

Con una superficie de 0 hectáreas, más, 4815, metros cuadrados, con, 05 decímetros cuadrados

El expediente lleva el número de identificación: **ADJ- 2-439-2020** del **5** de **OCTUBRE del** año **2020**

Para efectos legales, el presente edicto se fijará por quince (15) días hábiles en la Dirección Regional y en la Alcaldía o Corregidora o Casa de Justicia Comunitaria de Paz de , **TOABRE-TULU**, se publicará por tres (3) días consecutivos en un periódico de circulación nacional, y un (1) día en la Gaceta Oficial; para que cualquier persona que sienta que la solicitud de adjudicación le afecte, podrá anunciar ante la ANATI su oposición a la misma, hasta quince (15) días hábiles después de efectuada la última publicación.

FUNDAMENTO JURÍDICO: Articulos. 108.131 y 133 de la ley 37 de 1962

Dado en la ciudad de, **PENONOME** a los **(18)** días del mes de **DICIEMBRE del 2025**

Firma: _____ Firma: _____
Nombre: **MAGDALENA CEITU** Nombre: **DAN EL ROSAS ZAMBRANO**
SECRETARIA(O) AD HOC FUNCIONARIO(A) SUSTANCIADOR

Gaceta Oficial
Liquidación... **202-134966000**

REPÚBLICA DE PANAMÁ · DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN · ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

EDICTO No. 165

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). ZAIRA LISBETH PICHON GAITAN, mujer, panameña, mayor de edad, soltera, portadora de la cédula de identidad personal No. 8-737-2020, residente en la Barriada La Industrial, Casa No. 21, cerca de la Escuela El Buen Pastor, Calle Cementerio, celular No. 641-5847.-.----------

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 LEOVIGILDO SANCHEZ de la Parcelación LA INDUSTRIAL Corregimiento BARRIO COLON donde HAY UNA CONSTRUCCION, distingue con el numero..... y cuyo linderos y medidas son los siguiente:.

RESTO DE LA FINCA 6028 TOMO 194 FOLIO 104
NORTE: PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE LA CHORRERA CON: 34.39 MTS

SUR: LINEA DE PROPIEDAD-SERVIDUMBRE DE QUEBADA CON: 27.87 MTS
RESTO DE LA FINCA 6028 TOMO 194 FOLIO 104
ESTE: PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE LA CHORRERA CON: 16.70 MTS

OESTE: CALLE LEOVIGILDO SANCHEZ CON: 11.31 MTS

AREA TOTAL DE TERRENO: SETECIENTOS METROS CUADRADOS (700.00. 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.
Entréguesele 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, 12 de diciembre de dos mil veinticuatro---

ALCALDE: (FDO.) SR. CHUIN FA CHONG WONG

DIRECTOR DE INGENIERIA: (FDO) ING. GAMALIEL O. SOUSA MATOS
Es fiel copia de su original.
La Chorrera, doce (12) de diciembre
de dos mil veinticinco.-

REPÚBLICA DE PANAMA INGENIERÍA MUNICIPAL MUNICIPIO DE LA CHORRERA PROV. DE PANAMA OESTE

ING. GAMALIEL O. SOUSA MATOS
DIRECTOR DE INGENIERIA MUNICIPAL

Gaceta Oficial
Liquidación 202-13617407

REPÚBLICA DE PANAMA DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

EDICTO No-189

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) YESSICA ORILIS HIM CAMAÑO, JOAQUIN ENOC HIM CAMAÑO, LEONARDO SAUL HIM CAMAÑO, Y RICARDO JOEL HIM CAMAÑO, panameños, mayores de edad, portadores de la cédula No-8-777-968, 8-807-1542, 8-838-1968 y 8-854-1935, todos residentes en Santa Librada No-2, El Coco----------

En sus propio nombres 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 PARITA de la Barriada SANTA LIBRADA No-2 Corregimiento el coco donde HAY UNA CONSTRUCCION, distingue con el número ..... y cuyos linderos y medidas son los siguientes

RESTO DE LA FINCA 6028 TOMO 194 FOLIO 104
NORTE: PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE LA CHORRERA CON: 30.00 MTS
RESTO DE LA FINCA 6028 TOMO 194 FOLIO 104
SUR: PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE LA CHORRERA CON: 30.00 MTS

ESTE: CALLE PARITA CON: 22.50 MTS
RESTO DE LA FINCA 6028 TOMO 194 FOLIO 104
OESTE: PROPIEDAD DEL MUNICIPIO DE LA CHORRERA CON: 22.50 MTS

AREA TOTAL DE TERRENOS: SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO METROS CUADRADOS (675.00MTS2).----------

Con base a lo que dispone el Artículo 14 del A-cuerdo 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. Entréguese les 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 diciembre de dos mil veinticinco

ALCALDE: (FDO.) SR. CHUIN FA CHONG WONG

DIRECTOR DE INGENIERIA (FDO.) GAMALIEL O. SOUSA MATOS.
Es fiel copia de su original.
La Chorrera, (31) treinta y uno de diciembre
Dos mil veinticinco.

REPUBLICA DE PANAMA INGENIERIA MUNICIPAL MUNICIPIO DE LA CHORRERA PROV. DE PANAMA OESTE

ING. GAMALIEL O. SOUSA MATOS
DIRECTOR DE INGENIERIA MUNICIPAL.

Gaceta Oficial
Liquidación... 202-13628033

REPUBLICA DE PANAMA DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código GO698657F3CB7AC
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

GOBIERNO NACIONAL ★ CON PASO FIRME ★ | AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

gaceta (1)

AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS
DIRECCIÓN NACIONAL DE TITULACIÓN Y REGULARIZACIÓN
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA REGIONAL DE PANAMA OESTE

EDICTO N°235-2025

La suscrita Funcionaria Sustanciadora de la Dirección Administrativa Regional de Panamá Oeste

HACE SABER:

Que **INÉS SARAI MEDINA GONZÁLEZ**, mujer panameña, estado civil: **CASADA**, con cédula de identidad personal N° **8-345-495,** vecino (a) residencia en **VILLA DE LAS FUENTES N°1 CASA G2,** Corregimiento: **BETANIA,** Distrito: **PANAMÁ,** ha solicitado ante la Autoridad Nacional de Administración de Tierras (ANATI), la adjudicación y Regularización de un terreno baldío nacional, mediante la solicitud N° **8-5-640-2016,** DE 28 DE DICIEMBRE DE 2016, en la provincia **PANAMA OESTE** del distrito de **LA CHORRERA,** corregimiento de **LOS DÍAZ,** lugar: **OLLAS ABAJO** dentro de los siguientes linderos:

Norte: TERRENOS NACIONALES OCUPADOS POR JOSÉ ANIBAL REINA.

Sur: FINCA N°27792, TOMO 668, FOLIO 492, CÓDIGO 8600, PROPIEDAD DE: INÉS SARAI MEDINA GONZÁLEZ.

Este: CAMINO DE TIERRA 12.80 MTS. HACIA OLLAS ABAJO, HACIA BROQUEL.

Oeste: FINCA N°224415, REG. REDI. 470022, CODIGO 8613, PROPIEDAD DE: CASIMIRO GUTIERREZ NAVARRO.

_ Con una superficie de **8** hectáreas, **1706 MTS** más cuadrados, con **72** decímetros cuadrados.

Para efectos legales, el presente edicto se fijará por quince (15) días hábiles en la Dirección Regional y en la Alcaldía o Corregiduría o Casa de Justicia Comunitaria de Paz; se publicará por tres (3) días consecutivos en un periódico de circulación nacional, y un (1) día en la Gaceta Oficial; para que cualquier persona que sienta que la solicitud de adjudicación le afecte, podrá anunciar ante la ANATI su oposición a la misma, hasta quince (15) días hábiles después de efectuada la última publicación.

FUNDAMENTO JURÍDICO: artículos 108, 131 y 133 de la Ley 37 de 1962.

Dado en la Provincia de **PANAMA OESTE** a los quince (15) días del mes de diciembre del año **2025**.

Firma: _____
Nombre: LICDA. ADRIANA MORENO de CHACÓN
DIRECTORA REGIONAL DE LA PROVINCIA PANAMA OESTE-ANATI

Firma: _____
Nombre: TRACEY GUERRA.
FUNCIONARIA SUSTANCIADORA-ENCARGADA, a.i

FIJADO HOY:			DESFIJADO HOY:		
Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
A las:			A las:		

REPÚBLICA DE PANAMÁ – Dirección Regional Panamá Oeste – GOBIERNO NACIONAL CON PASO FIRME – ANATI – SELLO – AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

Firma: _____
Nombre: _____
SECRETARIO ANATI

Firma: _____
Nombre: _____
SECRETARIO ANATI

AM/TG/rg

Gaceta Oficial
Liquidación 202-136288985

REPÚBLICA DE PANAMÁ – DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN – ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

GOBIERNO NACIONAL CON PASO FIRME | AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS
DIRECCIÓN NACIONAL DE TITULACIÓN Y REGULARIZACIÓN
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA REGIONAL DE PANAMA OESTE

EDICTO N°236-2025

La suscrita Funcionaria Sustanciadora de la Dirección Administrativa Regional de Panamá Oeste

HACE SABER:

Que **INÉS SARAI MEDINA GONZÁLEZ**, mujer panameña, estado civil: **CASADA**, con cédula de identidad personal N° **8-345-495**, vecino (a) residencia en **VILLA DE LAS FUENTES N°1 CASA G2**, Corregimiento: **BETANIA**, Distrito: **PANAMÁ**, ha solicitado ante la Autoridad Nacional de Administración de Tierras (ANATI), la adjudicación y Regularización de un terreno baldío nacional, mediante la solicitud N° **8-5-638-2016**, DE 28 DE DICIEMBRE DE 2016, en la provincia **PANAMA OESTE** del distrito de **LA CHORRERA**, corregimiento de **LOS DÍAZ**, lugar: **OLLAS ABAJO** dentro de los siguientes linderos:

Norte: CAMINO DE TIERRA 12.80 MTS. HACIA BROQUEL, HACIA OLLAS ABAJO.

Sur: FINCA N°27792, TOMO 668, FOLIO 492, CÓDIGO 8600, PROPIEDAD DE: INÉS SARAI MEDINA GONZALEZ.

Este: CAMINO DE TIERRA 12.80 MTS. HACIA OLLAS ABAJO, HACIA BROQUEL.

Oeste: FINCA N°27792, TOMO 668, FOLIO 492, CÓDIGO 8600, PROPIEDAD DE: INÉS SARAI MEDINA GONZALEZ.

_ Con una superficie de **2** hectáreas, **7500 MTS** más cuadrados, con **36** decímetros cuadrados.

Para efectos legales, el presente edicto se fijará por quince (15) días hábiles en la Dirección Regional y en la Alcaldía o Corregiduría o Casa de Justicia Comunitaria de Paz; se publicará por tres (3) días consecutivos en un periódico de circulación nacional, y un (1) día en la Gaceta Oficial; para que cualquier persona que sienta que la solicitud de adjudicación le afecte, podrá anunciar ante la ANATI su oposición a la misma, hasta quince (15) días hábiles después de efectuada la última publicación.

FUNDAMENTO JURÍDICO: artículos 108, 131 y 133 de la Ley 37 de 1962.

Dado en la Provincia de **PANAMA OESTE** a los quince (15) días del mes de diciembre del año **2025**.

Firma: _____
Nombre: LICDA. ADRIANA MORENO de CHACÓN
DIRECTORA REGIONAL DE LA PROVINCIA PANAMA OESTE- ANATI

Firma: _____
Nombre: TRACEY GUERRA.
FUNCIONARIA SUSTANCIADORA-ENCARGADA, a.i

FIJADO HOY:			DESFIJADO HOY:		
Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
A las:			A las:		

REPÚBLICA DE PANAMÁ – Dirección Regional, Panamá Oeste – AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS – GOBIERNO NACIONAL CON PASO FIRME – ANATI – SELLO

Firma: _____
Nombre: _____
SECRETARIO ANATI

Firma: _____
Nombre: _____
SECRETARIO ANATI

AM/TG/rg

Gaceta Oficial
Liquidación... 202-13628892

REPÚBLICA DE PANAMÁ – DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN – ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

Digitalizado por la Asamblea Nacional

GOBIERNO NACIONAL ★ CON PASO FIRME ★ | AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS
DIRECCIÓN NACIONAL DE TITULACIÓN Y REGULARIZACIÓN
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA REGIONAL DE PANAMA OESTE

EDICTO N°237-2025

La suscrita Funcionaria Sustanciadora de la Dirección Administrativa Regional de Panamá Oeste

HACE SABER:

Que **INÉS SARAI MEDINA GONZÁLEZ**, mujer panameña, estado civil: **CASADA**, con cédula de identidad personal N° **8-345-495,** vecino (a) residencia en **VILLA DE LAS FUENTES N°1 CASA G2,** Corregimiento: **BETANIA,** Distrito: **PANAMÁ,** ha solicitado ante la Autoridad Nacional de Administración de Tierras (ANATI), la adjudicación y Regularización de un terreno baldío nacional, mediante la solicitud N° **8-5-639-2016,** DE 28 DE DICIEMBRE DE 2016, en la provincia **PANAMA OESTE** del distrito de **LA CHORRERA**, corregimiento de **LOS DÍAZ,** lugar: **OLLAS ABAJO** dentro de los siguientes linderos:

Norte: QUEBRADA SECRETA 10.00 MTS.

Sur: TERRENOS NACIONALES OCUPADO POR: RAMÓN URIETA, FINCA 281758, COD. UBIC. 8613, PROPIEDAD DE: ELVIRA MARIA MORENO SAAVEDRA, TERRENOS NACIONALES OCUPADO POR: CAROL SALDAÑA, TERRENOS NACIONALES OCUPADO POR: EUCLIDES SALDAÑA; FINCA 30163566, COD. UBIC. 8613, PROPIEDAD DE: ELVIA REYES MORAN, FINCA 449164, DOC. REDI 2502464, COD. UBIC. 8613 PROPIEDAD DE: IDANIA MORAN MORAN.

Este: CAMINO DE TIERRA 12.80 MTS. HACIA OLLAS ABAJO, HACIA BROQUEL, CALLE DE TIERRA 12.80 MTS. HACIA OTROS LOTES.

Oeste: QUEBRADA SECRETA 10.00 MTS.

_ Con una superficie de **1** hectáreas, **2874 MTS** más cuadrados, con **90** decímetros cuadrados.

Para efectos legales, el presente edicto se fijará por quince (15) días hábiles en la Dirección Regional y en la Alcaldía o Corregiduría o Casa de Justicia Comunitaria de Paz; se publicará por tres (3) días consecutivos en un periódico de circulación nacional, y un (1) día en la Gaceta Oficial; para que cualquier persona que sienta que la solicitud de adjudicación le afecte, podrá anunciar ante la ANATI su oposición a la misma, hasta quince (15) días hábiles después de efectuada la última publicación.

FUNDAMENTO JURÍDICO: artículos 108, 131 y 133 de la Ley 37 de 1962.

Dado en la Provincia de **PANAMA OESTE** a los quince (15) días del mes de diciembre del año **2025**.

Firma: _____
Nombre: LICDA. ADRIANA MORENO de CHACÓN
DIRECTORA REGIONAL DE LA PROVINCIA PANAMA OESTE- ANATI

Firma: _____
Nombre: TRACEY GUERRA.
FUNCIONARIA SUSTANCIADORA-ENCARGADA, a.i

FIJADO HOY:		
Día	Mes	Año
A las:		

DESFIJADO HOY:		
Día	Mes	Año
A las:		

REPÚBLICA DE PANAMÁ – AUTORIDAD NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS – CON PASO FIRME – ANATI – SELLO

Firma: _____
Nombre: _____
SECRETARIO ANATI

Firma: _____
Nombre: _____
SECRETARIO ANATI

AM/TG/rg

Gaceta Oficial
Liquidación 202-1362890020

REPÚBLICA DE PANAMÁ – DEPARTAMENTO DE DIGITALIZACIÓN – ASAMBLEA NACIONAL

Gaceta Oficial Digital
Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO698657F3CB7AC**
en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta