

**REPÚBLICA DE PANAMÁ
AUTORIDAD NACIONAL DE TRANSPARENCIA
Y ACCESO A LA INFORMACIÓN**

RESOLUCIÓN No. ANTAI-AL-208-2021. Panamá, veinte (20) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

**EL DIRECTOR GENERAL, ENCARGADO DE LA AUTORIDAD NACIONAL
DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION**

En uso de sus facultades legales y considerando,

Conoce esta Autoridad, de denuncia presentada por el señor [REDACTED] [REDACTED] por posibles irregularidades administrativas en la gestión pública, en contra de la servidora pública [REDACTED] quien labora en [REDACTED]

Que el numeral 6 del artículo 6 de la Ley No. 33 de 25 de abril de 2013, por la cual se crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información (ANTAI), establece, entre sus atribuciones, fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la Ley de Transparencia, gobiernos abiertos, acceso a la información y otras iniciativas afines a la prevención previstas en convenciones, tratados, programas, convenios y cualquier otro acuerdo internacional o nacional en materia contra la corrupción y en pro de la transparencia gubernamental; así como el cumplimiento del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, dictado mediante Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004.

Que el numeral 10 de la referida excerta legal faculta a esta Autoridad a examinar de oficio o por denuncia pública la gestión administrativa en los diversos entes estatales, a fin de identificar hechos que contraríen dicha normativa, por incurrir en conductas que afecten la buena marcha del servicio público y causen erogaciones innecesarias al erario.

Que, en concordancia con lo anterior, el numeral 24 del referido artículo 6 de la Ley No. 33 de 25 de abril de 2013, establece que esta Autoridad tiene la atribución de atender los reclamos, quejas y situaciones que afecten la transparencia, la ética y lucha contra la corrupción, y promover ante la institución respectiva que se subsanen las condiciones que impidan a las personas el pleno ejercicio de sus derechos.

Que cursa en este despacho la investigación administrativa iniciada en virtud de una denuncia presentada por el señor [REDACTED] relacionada

328

con supuestas irregularidades administrativas que afectan la buena marcha del servicio público, presuntamente cometidas en el [REDACTED] [REDACTED] con cargo de [REDACTED].

I. ANTECEDENTES:

Mediante Resolución de diecisiete (17) noviembre de dos mil veinte (2020), la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, decidió iniciar un examen administrativo, en virtud de los hechos denunciados por el señor [REDACTED] [REDACTED]

El denunciante el señor [REDACTED] señaló lo siguiente:

- Se respalda dentro de la solicitud de suspensión de contratos que la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., y PSA PANAMA INTERNATIONAL TERMINAL, S.A., no mantenían relación comercial desde el pasado 17 de febrero de 2020 y que el 29 de febrero de 2020 no había trabajadores dentro del puerto y es falso toda vez que existimos un grupo que, si nos manteníamos realizando nuestras labores dentro de la empresa PSA PANAMA INTERNATIONAL TERMINAL, S.A., el mes de marzo y abril del año en curso.
- El día 20 de marzo de 2020 se nos entregan salvo conducto, ya que se había declarado el estado de emergencia nacional por la pandemia.
- La empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., no mantenía aviso de operaciones y/o permisos pertinentes para realizar dichas labores por la empresa PSA PANAMA INTERNATIONAL TERMINAL, S.A.
- Queremos expresar que la denunciada [REDACTED] [REDACTED] sin causa justificada y de manera ilegal ha retrasado el proceso y ha omitido documentación atentando contra nuestros derechos constitucionales quedando a merced de su despacho creando afectaciones social y económicamente a sus familias.

II. DESCARGOS:

Para la fecha 28 de diciembre de 2020, se recibió por parte de esta Autoridad Descargos de la señora [REDACTED] donde manifiesta lo siguiente:

1. La licenciada [REDACTED] es [REDACTED] [REDACTED], pertenece al Sistema de la Agencia de Panamá Pacífico por parte del Ministerio de

323

Trabajo y Desarrollo Laboral, ya que la Ley No.41 de 20 de julio de 2004 "por la cual se crea un régimen especial para el establecimiento del área económica especial Panamá Pacífico" faculto a la Licenciada [REDACTED] a tener jurisdicción y competencia para los trámites laborales que realizan las empresas que se encuentran del área Panamá Pacífico.

2. Tras declararse Estado de Emergencia Nacional por consecuencia de la enfermedad infecciosa COVID-19 y emitirse el Decreto Ejecutivo No.500 de 19 de marzo de 2020, por el cual aprueban medidas sanitarias, se ordenó el cierre temporal de establecimiento comerciales y empresas de persona natural o jurídica en todo el territorio nacional.
3. La empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., por el Estado de emergencia para el 31 de marzo de 2020, solicitaron la suspensión de los efectos de los contratos de 14 trabajadores, seguidamente el 9 de abril de 2020, por parte de la empresa se solicitó suspensión de los efectos de los contratos de 24 trabajadores, en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral examino las pruebas aportadas por parte de la empresa, y se decide negarle la petición ya que no cumplía con los requisitos del Decreto Ejecutivo No.500 de 19 de marzo de 2020.
4. Para el 23 de abril de 2020, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral recibió por correo electrónico por parte de la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A. solicitando suspensión de los efectos de los contratos de 11 trabajadores, posteriormente se elevó a consulta al Viceministro de Trabajo [REDACTED] quien a su vez elevó consulta a la Autoridad Marítima de Panamá, seguidamente se le informó a la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., que el contrato de prestación de servicios que mantenían no sería renovado y finalizaba el día 29 de febrero de 2021.
5. Quieren dejar claro que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral con sede en Panamá Pacífico ha recibido reclamos laborales, referentes a la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., y a sus trabajadores y los mismo se le ha dado trámite correspondiente y los mismos se encuentran en los Juzgados Seccionales de Trabajo ya que fueron impugnados por la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A.

III. DILIGENCIAS DE INVESTIGACIÓN

En Nota No.0013-DM-2021, de 4 de enero de 2021, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, nos certifica la siguiente información:

1. La Licenciada [REDACTED] es la [REDACTED], perteneciente al Sistema de Trámites de la Agencia de Panamá Pacífico, por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
2. La Licenciada [REDACTED] puede ser designada para realizar funciones de [REDACTED], según el artículo quinto del acuerdo de entendimiento entre la agencia del área económica especial Panamá Pacífico y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, aprobado mediante Decreto Ejecutivo No.180 de 15 de diciembre de 2008.
3. Las funciones de las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo se describen en el Decreto de Gabinete No.249 de 1970, y que son:
 - a) Mantener registro de contratos de trabajo.
 - b) Tramitar y otorgar permisos de trabajo, en coordinación con la Dirección de Migración y Naturalización del Ministerio de Gobierno y Justicia.
 - c) Aprobar medidas especiales relativas al goce de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley No. 41 de 20 de julio de 2004.
 - d) Autorizar despidos por causas naturales económicas, según lo preceptuado por el artículo 90 de la Ley No. 41 de 20 de julio de 2004 y el artículo 213 literal C del Código de Trabajo.
 - e) Revisar y ratificar los Reglamentos Internos de Trabajo, según se establece en el artículo 92 de la Ley No.41 de 20 de julio de 2004.
 - f) Inspeccionar las condiciones laborales en los establecimientos de trabajo ubicados dentro del área de Panamá – Pacífico.
 - g) Ejercer las funciones asignadas por el artículo 95 de la Ley No.41 de 20 de julio de 2004 a la oficina de conciliación laboral que operara dentro de la Agencia.
 - h) Conocer y decidir los asuntos adscritos a la competencia de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por razón a la Ley No.53 de 28 de agosto de 1975.
 - i) Conocer cualesquiera otros asuntos que le sean encomendados por el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral en concordancia con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia.

j) Recibir los recursos presentados contra las decisiones adoptadas por el funcionario representante del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en la Agencia y que deban ser remitidos a dicho Ministerio según lo establece el artículo 35 de la Ley No. 41 de 20 de julio de 2004.

4. La Directora de la Regional Especial de Trabajo del Área Panamá Pacífico posee facultad para resolver las solicitudes de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 201 y subsiguientes del Código de Trabajo; en el artículo 2 del Decreto Ejecutivo No. 81 de 20 de marzo de 2020 y en el artículo 3 y concordantes de la Ley No. 57 de 3 de agosto de 2020.
5. Los Directores regionales del Ministerio de Trabajo no levantan las suspensiones de los efectos de los contratos de trabajo autorizado por ellos mismos pues esa atribución es exclusiva de los empleadores, quienes deben acceder a las plataformas digitales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para gestionar la reactivación de los trabajadores con contratos suspendidos. Los Directores Regionales pueden autorizar o negar la solicitud de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo presentada por cada empleador, pero no pueden reactivar dichas suspensiones ni desde el punto de vista jurídico, no materialmente tampoco porque el acceso al botón de reactivación en las plataformas correspondientes, solo pueden ser activados por el respectivo empleador.
6. En el caso concreto de la denuncia promovida por el señor [REDACTED] [REDACTED] la Dirección Regional de Panamá Pacífico negó la solicitud de autorización de la suspensión de los contratos de los trabajadores propuesta por la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., el 2 de abril de 2020 y el 4 de abril de 2020, por considerar que no se cumplía con los presupuestado legales para autorizar la suspensión, incluyendo entre otras cosas, que los trabajadores cuyos contratos se solicitaba que fuesen suspendidos, eran trabajadores portuarios contratados por MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., para laborar en la empresa PSA Panamá International Terminal S.A., la cual es un puerto del pacífico panameño y que la actividad portuaria estaba autorizada para funcionar según las normas emitidas por las autoridades sanitarias para mitigar y/o prevenir contagios de COVID-19.
7. En una tercera solicitud de suspensión de los contratos, entregada el 23 de abril de 2020, la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A.,

adjuntó una carta de finalización de contrato que PSA Panamá International Terminal S.A., le había entregado desde 17 de febrero de 2020, en donde les informaba que el contrato que había entre ambas empresas finalizaría el 29 de febrero de 2021.

- 8. Ante esa situación, la Directora [REDACTED] solicitó una inspección a cargo de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para corroborar la información descrita, inspección que se llevó a cabo el día 24 de abril y en la cual en efecto se confirmó que los trabajadores de MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., ya no laboraban para PSA Panamá International Terminal S.A., en virtud de que ya había finalizado el contrato entre ambas empresas, por lo que no podía considerarse en ese momento, que eran trabajadores portuarios.

- 9. En virtud de lo descrito, se autorizó la suspensión de los contratos para el mes de mayo de 2020, la cual se prorrogó mes a mes, en virtud de solicitudes periódicas de la empresa, de conformidad con las normas que rigen la materia, a saber: artículo 199, número 8 del Código de Trabajo y normas concordantes: Decreto Ejecutivo 81 de 20 de marzo de 2020; Ley 157 de 3 de agosto de 2020; Decretos Ejecutivos No.472 de 13 marzo de 2020; 500 de 20 de marzo de 2020; 507 del 24 de marzo de 2020 y Resolución de Gabinete No.13 de 11 de marzo de 2020.

- 10. Los trabajadores de MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A. solicitaron posteriormente copia de las resoluciones que autorizaban las suspensiones, las cuales les fueron entregadas. También en el mes de agosto de 2020 los trabajadores solicitaron una inspección a la empresa, la cual fue programada y ejecutiva, pero al llegar a la empresa el día 19 de agosto, la misma estaba cerrada, por lo que no fue posible realizar dicha inspección.

- 11. Las decisiones de la Dirección General de Trabajo o de las Direcciones Regionales acerca de la autorización o no de las suspensiones de los efectos de los contratos, solicitadas por las empresas, no son recurribles jurídicamente según el Decreto Ejecutivo 81 de 2020, por lo que, si alguna de las partes no estuviese conforme con la decisión, puede hacer uso de remedios jurídicos extraordinarios que la legislación vigente les otorga o promover la negociación colectiva, pues las denuncias personales no devienen en modo alguno, en la rectificación de la decisión tomada por la administración respecto de estos casos.

IV. DECISION DE ESTA AUTORIDAD:

A fin de dar cumplimiento con lo dispuesto en el numeral 31 del artículo 6, de la Ley No. 33 de 2013, esta Autoridad se avoca a emitir la resolución respectiva en la presente investigación, procediendo a evaluar los elementos materiales del proceso que nos ocupa, a fin de determinar, si se ha incurrido en presuntas irregularidades administrativas o posibles violaciones al Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, denunciadas, conforme a las reglas de la sana crítica, en acatamiento de lo que al efecto dispone el artículo 145 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000.

De las normas previamente referidas, puede apreciarse que esta Autoridad se encuentra facultada legalmente para examinar la gestión administrativa de las entidades del Gobierno Central, tal como lo dispone el numeral 10 del artículo 6 de la Ley No. 33 de 2013, por lo que, en el caso bajo examen, estamos en presencia de una denuncia por presuntas irregularidades administrativas que afectan la buena marcha del servicio público o posibles infracciones al Código Uniforme de Ética del Servidor Público, supuestamente cometidas por una servidora pública del Ministerio de Trabajo, por lo que esta Autoridad tiene competencia para conocer sobre la misma, siendo que es la entidad rectora y fiscalizadora en materia de transparencia y ética.

En este contexto, hemos de analizar los hechos denunciados por el señor [REDACTED] [REDACTED] en contraste con el material probatorio, que consta en el expediente.

La presente investigación administrativa tuvo su génesis en la denuncia presentada en contra de la servidora pública del [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] quien, según los denunciados, sin causa justificada y de manera ilegal ha retrasado el proceso para el levantamiento de la suspensión de contratos de trabajo, atentando así sus derechos constitucionales y creando afectaciones sociales y económicas a sus familias.

En tal sentido, el artículo 201 del Código de Trabajo, dispone lo siguiente:

“Artículo 201.- Si el contrato de trabajo fuese suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tendrá la obligación de comprobar el hecho de que la constituye ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la fecha de la suspensión”.

Dada la pandemia causada por el virus respiratorio COVID-19, en el país se declaró un estado de emergencia, en el marco del cual se dictó un Decreto Ejecutivo que permitió suspender temporalmente los contratos de trabajo de los empleadores; sin embargo, para efectos legales, existían las excepciones, reguladas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Por su parte, el artículo 199 del Código de Trabajo, dispone lo siguiente:

“Artículo 199.- Son causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

1...

2...

3...

4...

5...

6...

7...

8... *La fuerza mayor o caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa, del establecimiento u obra del empleador por un período mínimo de una semana. Esta causa de suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se produjo el hecho que la constituye, conforme a esta norma, salvo los casos en que, pese a la paralización de las actividades, la prestación del servicio resultase necesaria por razones de cuidado, mantenimiento, o a fin de evitar graves perjuicios económicos a la empresa...”*

Es dable destacar que, en atención al Decreto Ejecutivo No.81 de 20 de marzo de 2020, se permitió la suspensión temporal de contratos de trabajo, con fundamento en el estado de emergencia nacional producto de la pandemia originada por el virus respiratorio COVID-19; no obstante, la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], está facultada únicamente para aprobar o negar las solicitudes de suspensión contractual solicitadas por las empresas del área de Panamá Pacífico.

En ese contexto, el Artículo 2 de Decreto Ejecutivo No.81 de 20 de marzo de 2020, dispone lo siguiente:

“Artículo 2. Los contratos de trabajo de las empresas que cierran por orden del Gobierno Nacional por razón del Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19 se considerarán suspendidos para todos los efectos laborales, desde la fecha que se ordenó el cierre y dicha suspensión deberá ser autorizada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Nacional (“Mitradel”) según el artículo 203 del Código de Trabajo. La suspensión de los contratos de trabajo significa que los colaboradores

no están obligados a prestar el servicio y los empleadores no están obligados a pagar el salario, lo que no implica la terminación de los contratos ni exime de las obligaciones previas ni afectará la antigüedad de los colaboradores.”

Por lo antes expuesto, el referido Decreto Ejecutivo permitió salvaguardar el empleo en un momento de gran incertidumbre económica y social, a la vez que ayudó a las autoridades sanitarias a mantener control sobre el distanciamiento social y permitió a muchas empresas prestar servicios dentro de su actividad productiva, sin incumplir las restricciones de bioseguridad.

En consecuencia, por las razones antes expuestas, se realizó la suspensión de los contratos de trabajo en las empresas que cerraron por orden del gobierno nacional debido al estado de emergencia; suspensiones que, por razones sanitarias, no fueron levantadas hasta que el Ministerio de Trabajo así lo ordenara; y para levantar tal suspensión, se requería cumplir con los requisitos y las medidas sanitarias indicadas por el Ministerio de Salud.

Por consiguiente, la servidora pública [REDACTED] no goza de las facultades para levantar las suspensiones de los efectos de los contratos de trabajo como [REDACTED] ya que únicamente tiene la capacidad de autorizar o negar las mismas.

En este sentido, a través de la Nota No. 0013-DM-2021 de 4 de enero de 2021, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, certificó lo siguiente:

“Los Directores regionales del Ministerio de Trabajo no levantan las suspensiones de los efectos de los contratos de trabajo autorizado por ellos mismos pues esa atribución es exclusiva de los empleadores, quienes deben acceder a las plataformas digitales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para gestionar la reactivación de los trabajadores con contratos suspendidos. Los Directores Regionales pueden autorizar o negar la solicitud de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo presentada por cada empleador, pero no pueden reactivar dichas suspensiones ni desde el punto de vista jurídico, no materialmente tampoco porque el acceso al botón de reactivación en las plataformas correspondientes, solo pueden ser activados por el respectivo empleador”.

Es dable destacar que la empresa en que laboraban los denunciados, le indicó a la servidora pública [REDACTED] que debían realizar algunas adecuaciones para empezar a retornar a las actividades comerciales.

Cabe resaltar que la servidora pública [REDACTED] negó las solicitudes de suspensiones provisionales de los efectos de contratos por parte de

MANPOWERGROUP PANAMA, S.A., debido a las medidas sanitarias que había que adecuar la empresa anteriormente mencionada.

En ese sentido, se observa a foja 106 del presente expediente, la Nota de la empresa PSA Panamá, con fecha 17 de febrero de 2020, dirigida a la señora [REDACTED] representante legal de MANPOWERGROUP PANAMA, S.A., donde se le informa, que los efectos legales los contratos no serían renovados a partir del 29 de febrero de 2020.

De igual manera, reposan de las fojas 99 a 253, las resoluciones a través de las cuales se niegan las solicitudes de suspensión de contratos, así como las solicitudes de aprobación y las prórrogas solicitadas por la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., y se realizaron las inspecciones solicitadas por los trabajadores de la empresa antes mencionada y de igual forma se realizaron las conciliaciones que regulan las normas de trabajo, por lo que no puede indicarse que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] retrasó un trámite en contra de los trabajadores, ya que consta en el expediente a foja 106, la nota en la cual la empresa PSA Panamá le indicaba a la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., que no iba a renovar y, por ende, a efectos legales finalizaría la comunicación el 29 de febrero de 2020.

Por otro lado, el denunciante hace alusión al artículo 202 del Código de Trabajo, que dispone lo siguiente:

“Artículo 202.- Si la Dirección General de Trabajo no encontrare comprobada la fuerza mayor o caso fortuito invocada por el empleador como causa de la suspensión, ordenará el reintegro inmediato de los trabajadores y el pago de los salarios correspondientes a los días de suspensión de labores.”

Debe decirse que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] en sus resoluciones explicaba el motivo por el cual negaba las solicitudes por parte de la empresa MANPOWER GROUP PANAMA PACIFICO, S.A., ya que realizó en cada de ocasión las recomendaciones a seguir por parte de la empresa, por la situación sanitaria que está pasando el país; es decir, las decisiones adoptadas fueron debidamente motivadas.

Por ende, la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] no ha incurrido en ninguna irregularidad administrativa, tal cual fue certificado por la señora Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, [REDACTED] mediante la Nota No. 0013-DM-2021, con fecha de 4 de enero de 2021, en la que se detallan los fundamentos legales que regulan las decisiones y las atribuciones de la referida servidora pública, como Directora Regional Especial de Trabajo del Área Panamá Pacífico.

De igual manera, queremos señalar que el artículo 4 del Decreto Ejecutivo No.246 de 15 de diciembre de 2021, dispone lo siguiente:

“Artículo 4: PRUDENCIA: El servidor público debe actuar con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración y con la misma diligencia que un buen administrador emplearía para con sus propios bienes, dado que el ejercicio de la función pública debe inspirar confianza en la comunidad. Asimismo, debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores.”

Por lo antes expuesto, indicamos que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] realizó sus funciones, tal cual lo dictaminan las normas que rigen el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y en su competencia como Directora Regional Especial de Panamá Pacífico, donde negó y admitió solicitudes de suspensiones laborales, que posteriormente fue resuelta por la siguiente instancia, que es el Ministerio de Trabajo.

En conclusión, durante la investigación que nos ocupa, no se ha acreditado que la señora [REDACTED] [REDACTED] haya retrasado u omitido documentación, y en el presente expediente consta que dicha servidora pública, al negar las solicitudes de suspensión de contrato, lo realizó con base legal en las atribuciones propias de su cargo. Y, a la vez, se puede observar que la documentación solicitada por parte de los trabajadores, fue entregada por la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] a aquellos trabajadores que lo así solicitaban.

Por los hechos expuestos, el Director General, Encargado de la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información en uso de sus facultades legales,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] no ha incurrido en conductas irregulares que afecten la buena marcha del servicio público ni violaciones al Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que establece Código Uniforme de Ética para los servidores públicos, por los hechos denunciados por [REDACTED] génesis de la presente investigación administrativa, ya que la servidora pública antes mencionada, toda vez que se certificó que las funciones asignadas fueron desarrolladas a cabalidad y regulada por nuestras normas, de igual manera indicamos que la misma atendió las solicitudes presentadas por los empleadores.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes, del contenido de la presente Resolución.

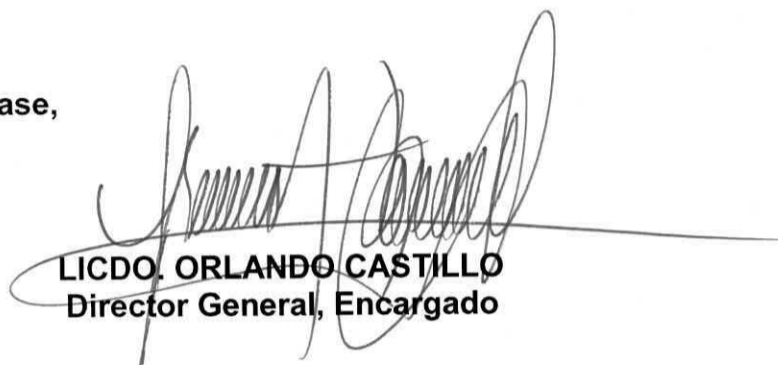
TERCERO: ADVERTIR, que contra la presente Resolución cabe Recurso de Reconsideración dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación.

CUARTO: ORDENAR el cierre y archivo del presente proceso administrativo.

FUNDAMENTO DE DERECHO:

- Código de Trabajo, Constitución Política de Panamá, Decreto Ejecutivo 81 de 20 de marzo de 2020, Ley No. 33 de 25 de abril de 2013, Ley 157 de 3 de agosto de 2020, Ley No. 38 de 31 de julio de 2000

Notifíquese y cúmplase,



LICDO. ORLANDO CASTILLO
Director General, Encargado

EXP. AL-125-2020
EFA/ OC/ GS