

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

RESOLUCIÓN No. ANTAI-AL-157-2022. Panamá, once (11) de mayo de dos mil veintidós (2022).

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA AUTORIDAD NACIONAL
DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION**

En uso de sus facultades legales y considerando,

Que esta Autoridad, inició investigación de oficio por posibles irregularidades administrativas en la gestión pública y faltas al Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, en contra de los servidores públicos [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con cargo de [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con cargo de [REDACTED], [REDACTED] [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, 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.

I. ANTECEDENTES

Esta Autoridad, da inició a una investigación de oficio por posibles faltas al Código Uniforme de Ética de los servidores públicos, contra los servidores públicos [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por cuanto publicaciones en redes sociales dan cuenta que una servidora pública, madre de un menor fue destituida por una persecución del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. De igual forma se indica que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no mantiene estudios superiores respectivos. En virtud de lo anterior por medio de la Resolución de diecinueve (19) de mayo de dos mil veintiuno (2021), se ordenó el inicio de la investigación respectiva.

II. DILIGENCIAS DE INVESTIGACIÓN:

A fin de investigar los hechos denunciados, se solicitó mediante Nota No. ANTAI/OAL/172-2021 de 19 de mayo de 2021, a la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, lo siguiente:

1. Nos informe si [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] es funcionario de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, y de ser así, favor remitir copia autenticadas de resolución de nombramiento, acta de toma de posesión y cargo que ocupa actualmente.
2. Informarnos si sobre [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] existe o se ha llevado proceso disciplinario, de ser así, favor remitir copia autenticada del expediente.
3. Nos informe si [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] es funcionaria de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, y de ser así, favor remitir copia autenticadas de resolución de nombramiento, acta de toma de posesión y cargo que ocupa actualmente.
4. Informarnos si [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] existe o se ha llevado proceso disciplinario, de ser así, favor remitir copia autenticada del expediente.
5. Remitirnos copia autenticada de expedientes de funcionarios de la Institución, donde conste tener hijos con certificaciones de discapacidad expedida por la Secretaría Nacional de Discapacidad y que han sido destituido.

Por lo antes solicitado recibimos respuesta mediante correo electrónico el 28 de junio de 2021, visible a foja 8, confirmándonos que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] son funcionarios de la Autoridad de Micro, Pequeña y Mediana Empresa y se nos remitieron los Resueltos de Nombramientos, las Actas de Toma de Posesión y señalaron el cargo que ocupan actualmente; además indicaron que en contra de los funcionarios antes mencionados no se han llevado procesos disciplinarios y que no existen expedientes de funcionarios, ni exfuncionarios en donde acrediten tener hijos con certificaciones de discapacidad expedida por la Secretaría Nacional de Discapacidad.(fs.9-16)

Cabe señalar que la Autoridad de Micro, Pequeña y Mediana Empresa se comprometió a remitir la información antes descrita de manera presencial, sin embargo, no fue proporcionada.

Mediante Diligencia de Inspección Ocular de fecha 11 de marzo de 2022, realizada a la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, visible a fojas 53 y 54, en donde recabamos la siguiente información:

1. Copia autenticada de Acta de Toma de Posesión de fecha 23 de junio de 2021, de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.57)
2. Copia autenticada de Resuelto de Recursos Humanos No.69 de 23 de junio de 2021, correspondiente a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] donde se realizó un ajuste de sueldo al cargo de [REDACTED] [REDACTED] de B/.3,000.00 a B/.4,000.00. (fs.58)
3. Copia autenticada Acta de Toma Posesión de fecha 1 de octubre de 2019, de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.59)
4. Copia autenticada de Resuelto de Recursos Humanos No.260 de 01 de octubre de 2019, de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] donde se resuelve un ajuste de salario de B/.2,500.00 a B/.3,000.00 y cambio de denominación de cargo a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.60)
5. Copia autenticada de Acta de Toma Posesión de fecha 11 de julio de 2019, de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.61)
6. Copia autenticada de Resuelto de Recursos Humanos No.115 de 11 de julio de 2019, de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] donde fue nombrada con el cargo de [REDACTED] (fs.62)
7. Copia de la hoja de vida de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.63-64)
8. Copia de una copia simple de un diploma de American Andragory University, otorgando el título de Licenciatura en Recursos Humanos a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.65)
9. Copia autenticada de Acta de Toma de Posesión de fecha 1 de abril de 2021, del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.66)
10. Copia autenticada de Resuelto de Recursos Humanos No. 040 de 01 de marzo de 2021, del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] donde lo nombran Asesor Legal. (fs.67)
11. Copia autenticada de Acta de Toma de Posesión de fecha 15 de enero de 2021, del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.68)
12. Copia autenticada de Resuelto de Recursos Humanos No.008 de 04 de enero de 2021, del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] donde lo nombran Asistente Administrativo II. (fs.69)
13. Copia autenticada de Acta de Toma de Posesión de fecha 07 de septiembre de 2020, del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.70)

- 14. Copia autenticada de Resuelto de Recursos Humanos No. 109 de 20 de agosto de 2021, del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] donde lo nombran Asistente Administrativo I. (fs.71)
- 15. Copia de hoja de vida del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.72-73)
- 16. Copia autenticada del diploma de la Universidad de Panamá, otorgando el título Especialista en Docencia Superior al servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.74)
- 17. Copia autenticada de la Idoneidad No. [REDACTED] concedida por la Corte Suprema de Justicia del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.75)

Mediante informe secretarial de 3 de mayo de 2022, se incorporó el Manual General de Clase Ocupacional de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa extraído de la Página Web de la Dirección General de Carrera Administrativa. (fs.82-84)

III. DESCARGOS DE LA SERVIDORA PÚBLICA [REDACTED] [REDACTED]

El 29 de julio de 2021, la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] hizo entrega de los descargos, donde indicó lo siguiente:

“El día 11 de mayo de 2021, el abogado [REDACTED] [REDACTED] nuevo apoderado judicial de la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] presentó recurso de apelación en contra de la Resolución No.038 de 30 de marzo de 2021 y fue en este Recurso, donde el apoderado judicial de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] aportó copia notariada de los siguientes documentos:

- Resolución No.8743-21, referente al certificado de discapacidad No. [REDACTED] de 6 de abril de 2021.
- Certificado de discapacidad de fecha 06 de abril de 2021, otorgado por [REDACTED] al menor [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

Antes de su destitución la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no había aportado ante AMPYME, ninguna documentación de SENADIS.

Resulta importante destacar la destitución de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ocurrió mucha antelación a los documentos supuestamente sustentadores de la discapacidad certificada por SENADIS. Obsérvese que el supuesto certificado de SENADIS, publicado en TWITTER, tiene la fecha de expedición tachado y eso obedece que el mismo fue emitido el 6 de abril de 2021 y presentado ante AMPYME el 11 de mayo de 2021, mucho después del despido de la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]”

IV. DESCARGOS DEL SERVIDOR PÚBLICO [REDACTED] [REDACTED]

El 29 de julio de 2021, el servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] hizo entrega de los descargos, donde indicó lo siguiente:

“Por medio de la Resolución Administrativa No.056 de 06 de mayo de 2021, se rechazó de plano el escrito denominado Recurso de Reconsideración de la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por no cumplir con su presentación oportuna y además por no haber sido firmado por su apoderado judicial.

Con fecha día 11 de mayo de 2021, el abogado [REDACTED] en calidad de nuevo apoderado judicial de la señora [REDACTED] presentó recurso de apelación en contra de la Resolución No.038 de 30 de marzo de 2021 y fue en este Recurso, donde el apoderado judicial de [REDACTED] aportó copia notariada de los siguientes documentos:

- Resolución No.8743-21, referente al certificado de discapacidad No.08529 de 6 de abril de 2021.
- Certificado de discapacidad de fecha 06 de abril de 2021, otorgado por SENADI al menor [REDACTED]

Es decir, que antes de su destitución la señora [REDACTED] no había aportado ante AMPYME, ninguna documentación referente a SENADIS..."

V. DECISION DE ESTA AUTORIDAD:

Que, dados los hechos nos corresponde evaluar los diferentes supuestos fácticos y jurídicos, a fin de determinar o descartar, si se incurrió en alguna falta al Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central.

El proceso que nos ocupa tuvo su génesis en la apertura de investigación de Oficio, contra los servidores públicos [REDACTED] con cargo de [REDACTED] y [REDACTED] con cargo de [REDACTED]), por faltas al Código de Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, en atención a hechos dados a conocer a través de redes sociales.

En este sentido, conforme al numeral 6 del artículo 6 de la Ley No. 33 de 25 de abril de 2013, la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información está facultada para 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, tal como lo establece la norma:

Artículo 6. La Autoridad tendrá las siguientes atribuciones y facultades:

...6. 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..."

Que, de igual manera, la Ley No. 33 de 25 de abril de 2013, en su artículo 6, numeral 10 atribuye y faculta a la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, lo siguiente:

Artículo 6. La Autoridad tendrá las siguientes atribuciones y facultades:

...10. Examinar de oficio, por denuncia pública o anónima, la gestión administrativa en las dependencias del Gobierno Central, instituciones autónomas o semiautónomas, municipios, juntas comunales y locales y empresas públicas y mixtas, a efecto de identificar la comisión de hechos que puedan ser considerados actos de corrupción, como servidores públicos sin funciones específicas asignadas, sobrepagos en compras y provisión de bienes o servicios, duplicidad de funciones, excesos de procesos burocráticos y otras conductas, no restringidas a las antes mencionadas, que afecten la buena marcha del servicio público y causen erogaciones innecesarias al erario y, si fuera el caso, tendrá la obligación de poner dichos hechos en conocimiento de la autoridad competente.”

En ese sentido, luego de iniciar la investigación mediante Resolución de 19 de mayo de 2021, al correrle traslado a los servidores públicos [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] manifestaron en sus descargos visibles a fojas 17, 18, 31, 32, que la licenciada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con cédula de identidad personal [REDACTED] que ocupó el cargo de [REDACTED] en la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, fue destituida por medio de la Resolución No.038 de 30 de marzo de 2021 que consta a fojas 33 y 34.

Debido a lo anterior, la licenciada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] anunció recurso de reconsideración, sin embargo, no lo presentó dentro del término legal y fue rechazado de plano mediante la Resolución No. 056 de 06 de mayo de 2021, al no ser presentado en tiempo oportuno.

Posteriormente el 11 de mayo de 2021, el licenciado [REDACTED] [REDACTED] en calidad de apoderado judicial de la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] presentó Recurso de Apelación, visible de foja 35 a foja 40, en contra de la Resolución No. 38 de 30 de marzo de 2021, y adjuntó como prueba lo siguiente:

1. Resolución No. 8743-21, referente al certificado de discapacidad No. [REDACTED] de 06 de abril de 2021. (fs.43)
2. Certificado de discapacidad fechado 06 de abril de 2021, otorgado por el SENADIS al menor [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fs.44)

Por lo antes expuesto se pudo constatar que la licenciada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] fue notificada de la Resolución No.038 fechada 30 de marzo de 2021, mediante la cual se ordenó su destitución, el día 31 de marzo de 2021.

Sin embargo, al verificar la documentación aportada por el licenciado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en su calidad de apoderado judicial de la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] al presentar el Recurso de Apelación se puede observar que la Resolución No. 8743-21 de 6 de abril de 2021, referente al certificado de discapacidad No. [REDACTED] de 06 de abril de 2021 y el certificado de discapacidad fechado 06 de abril de 2021, otorgado por el SENADIS al menor [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] fueron emitidos prácticamente dos meses después que la misma había sido separada de su cargo.

Como es de conocimiento la presente denuncia fue iniciada de oficio por publicaciones en redes sociales, donde indicaron que una servidora pública madre de un menor con discapacidad fue destituida por una persecución del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] sin embargo no se pudo corroborar algún tipo de persecución por parte del servidor público antes mencionado. Además de lo anterior, la Resolución Administrativa No. 038 del 30 de marzo de 2021, fue firmada y autorizada por el Director General de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] como ente nominador.

Con relación a la destitución de la licenciada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] debemos señalar lo contenido en el artículo 97 del Código Judicial de Panamá:

“Artículo 97. A la Sala Tercera le están atribuidos los procesos que se originen por actos, omisiones, prestaciones defectuosas o deficientes de los servidores públicos, resoluciones, órdenes o disposiciones que ejecuten, adopten, expidan o en que incurran en ejercicio de sus funciones o pretextando ejercerlas, los funcionarios públicos o autoridades nacionales, provinciales, municipales y de las entidades públicas autónomas o semiautónomas. En consecuencia, la Sala Tercera conocerá en materia administrativa de lo siguiente:

- 1. De los decretos, órdenes, resoluciones o cualesquiera actos, sean generales o individuales, en materia administrativa, que se acusen de ilegalidad...”***

Conforme a lo antes expuesto, es competencia de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo conocer de las resoluciones individuales en materia administrativa que se acusen de ilegalidad, por lo que esta Autoridad no está facultada para resolver la supuesta ilegalidad cometida por los servidores públicos, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en contra de la licenciada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

Por otra parte, se indicó en redes sociales que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no mantiene estudios superiores respectivos y es la Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, en la cual dicha Institución conforme al Manual General de Clase Ocupacional visible a foja 84 y 85, exige como requisito para ostentar el cargo anteriormente mencionado, tener un título de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, Administración Pública, Ingeniero Industrial o carreras afines.

En ese sentido, consta en el expediente a foja 57 el Acta de Toma de Posesión fechada 23 de junio de 2021, correspondiente a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] como Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la Autoridad de la Micro Pequeña y Mediana Empresa.

Sin embargo, hasta el momento solo reposa en los archivos de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa copia de un Diploma de American Andragory University, otorgando el título de Licenciatura en Recursos Humanos a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] visible a foja 65.

Debido a lo anterior se solicitó mediante Nota No. ANTAI/OAL/400/2021 de 20 de septiembre de 2021, a la Universidad de Panamá información sobre el reconocimiento de la universidad American Andragory University y si la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] revalidó su título, emitido por dicha universidad, a lo que mediante Nota No. DSG-2022 de 04 de enero de 2022, esa casa de estudios superiores indica que luego de verificar su base de datos no se evidencia que la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] haya sometido sus documentos a homologar.

De igual manera en sus descargos la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no hizo alusión a sus estudios universitarios respectivos para ostentar el cargo de [REDACTED] [REDACTED] a, no obstante reposa en la entidad en la cual labora copia del diploma en cuestión.

En este sentido el artículo 99 de la Constitución Política de la República de Panamá, establece lo siguiente:

“Artículo 99. Sólo se reconocen los títulos académicos y profesionales expedidos por el Estado o autorizados por éste de acuerdo con la Ley. La Universidad Oficial de Estado fiscalizará a las universidades particulares aprobadas oficialmente para garantizar los títulos que expidan y revalidará los de universidades extranjeras en los casos que la Ley establezca.”

En ese mismo orden de ideas es oportuno señalar lo contenido en el artículo 1 de la Ley No. 24 de 14 de julio de 2005, que reza lo siguiente:

“Artículo 1. La Universidad de Panamá, como universidad oficial de la República, tiene carácter popular; está al servicio de la nación panameña, sin distinción de ninguna clase, y posee un régimen de autonomía consagrado en la Constitución Política de la República de Panamá, con personería Jurídica y Patrimonio Propio...”

En ese sentido, la competente para validar los títulos expedidos por universidades extranjeras es la Universidad de Panamá; sin embargo, el título presentado por la funcionaria [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] quien presuntamente realizó sus estudios en una universidad del extranjero llamada American Andragory University; conforme a la Nota No. DSG-2022 de 4 de enero de 2022, emitida por la Universidad de Panamá, indicaron que luego de verificar su base de datos no se evidencia que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] haya sometido sus documentos a homologar, es decir, el título en cuestión no ha sido revalidado ante el ente competente, por lo que no tiene validez, conforme a lo señalado en el artículo 99 de la Constitución.

Por lo antes expuesto procede esta Autoridad a resolver el mérito de la presente causa, debiendo evaluar los hechos del proceso, en contraste con el material

probatorio que reposa en los autos, sin soslayar la conducta que debe mantener el servidor público quien está llamado a actuar con rectitud y honradez.

En ese sentido, procedemos a analizar los principios que componen el Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004 que dicta el Código Uniforme de Ética; considerando los que fueron infringidos por la servidora pública [REDACTED] de esta manera:

1. Artículo 1: Código de Obligatorio Cumplimiento

“Las disposiciones de este decreto son de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios o servidores públicos, sin perjuicio de su nivel jerárquico, que presten servicios en las diferentes instituciones del gobierno central, entidades autónomas o semiautónomas, los mismo que en empresas sociedades con participación estatal.”

El Código de Ética es taxativo, no excluye de su cumplimiento a servidor público, no importa su cargo, jerarquía, años de experiencia, ni cualquier otro tipo de calificación, por tanto, la servidora pública [REDACTED] está sometida a su cumplimiento, máxime al tratarse de la Jefa de Recursos quien está llamada a actuar de manera apegada al Código de Ética, a fin de servir de ejemplo al resto de los servidores públicos de la Autoridad de Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

2. Artículo 3: Probidad

“El servidor público debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Tampoco aceptará prestación o compensación alguna por parte de terceros que le pueda llevar a incurrir en falta a sus deberes y obligaciones.”

Por lo anterior la probidad obliga a que el servidor público deba trabajar con rectitud de manera honesta y con transparencia en cada una de las actuaciones, que realicen dentro de la institución; en el caso que nos ocupa la servidora pública [REDACTED] labora y en un área de suma importancia como lo es la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, debido a que dentro de sus funciones debe realizar tareas de supervisión de personal, aplicar y ejecutar los recursos humanos, incluyendo coordinación de los programas de capacitación, los procesos de control y evaluación del desempeño del personal bienestar y relaciones laborales siguiendo las normas y procedimientos de la Dirección General de Carrera Administrativa.

En ese sentido la presentación de un título no revalidado por parte de la servidora pública [REDACTED] incumple con lo establecido en el Principio de Probidad ya que, no actuó con rectitud y honradez obteniendo provecho y ventaja personal al devengar un salario ocupando un cargo para el cual no cumple los requisitos de ley.

3. **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.”

De lo anterior podemos colegir que, la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] no ha entregado a la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, un título que haya sido validado ante la Universidad de Panamá. De igual manera la Universidad de Panamá mediante Nota No. DSG-2022 de 4 de enero de 2022, indicó que luego de verificar su base de datos no se evidencia que la misma haya sometido sus documentos a homologar, es decir, el título en cuestión no ha sido revalidado ante el ente competente para ello.

Cabe señalar que el comportamiento de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] pone en riesgo la función pública al violentar la confianza de la comunidad en el servidor público presentando un título no idóneo para ejercer el cargo que ocupa en la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa pues no reúne los requisitos de ley.

4. **Artículo 7. Idoneidad**

“La idoneidad, entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.”

En virtud de lo anterior, el Diccionario Jurídico Consultor Magno señala que “la idoneidad es la calidad de una persona que tiene buena disposición, capacidad, suficientes condiciones para una cosa o para un cargo.”

Por lo ante expuesto, es necesario resaltar que la funcionaria [REDACTED] [REDACTED] no es apta, ni competente para ejercer el cargo como Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, ya que no cuenta con los requisitos básicos descritos en el Manual de Funciones de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, que son: tener un título de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos, Administración Pública, Ingeniero Industrial o carreras afines lo cual ha quedado demostrado en la Nota No. DSG-2022 de 04 de enero de 2022 remitida por la Universidad de Panamá.

5. **Artículo 15: Legalidad**

“El servidor público debe sujetar su actuación a la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad, y en caso de duda procurará el asesoramiento correspondiente. También debe observar en todo momento un comportamiento tal que, examinada su conducta, esta no pueda ser objeto de reproche.”

Todo servidor público debe apegar sus acciones a la normativa vigente, a fin de que sus actos cumplan con la legalidad. Ello es requerido a fin de evitar reclamos o reproches ante la conducta del servidor público.

Que en relación a lo anterior en nuestra Constitución Política en su artículo 18 dispone lo siguiente:

“Artículo 18. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución o de la Ley. Los servidores públicos lo son por esas mismas causas y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de éstas.”

En base a la conducta ejecutada, a la servidora pública investigada, infringió obligaciones que establece Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004 que dicta el Código Uniforme de Ética, por lo cual es responsable de la falta cometida, pues sus actuaciones no ha respetado la normatividad vigente, vulnerando la legalidad.

La conducta de la servidora pública [REDACTED] evidencia un pleno desconocimiento de las materias sometidas a su conocimiento y su especialidad relacionadas con sus obligaciones, mostrando una conducta imprudente que vulnera las normas dispuestas en la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000. De igual forma la servidora pública investigada no cuenta con un título homologado o revalidado por la Universidad de Panamá, por lo que se encuentra ejerciendo un cargo para el que no está calificada, ya que no posee los estudios, ni cumple con los requerimientos necesarios para ejercer como Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos en la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

En virtud de lo anterior, es importante traer a colación lo dispuesto en el fallo proferido por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia de 29 de junio de 2017, con ponencia del Magistrado [REDACTED] que dispuso lo siguiente:

“En ese sentido, el autor Roberto Dromi en su obra titulada “Derecho Administrativo”, ha señalado que el principio de la legalidad es la columna vertebral de la actuación administrativa y por ello puede concebirse como externo al procedimiento, constituyendo simultáneamente la condición esencial para su existencia. Se determina jurídicamente por la concurrencia de cuatro condiciones que forman su contexto: 1) delimitación de su aplicación (reserva de ley); 2) ordenación jerárquica de sujeción de las normas a la ley; 3) determinación de selección de normas aplicables al caso concreto, y 4) precisión de los poderes que la norma confiere a la Administración. (Dromi, Roberto, Derecho Administrativo, 12 Edición, Ciudad Argentina-Hispania Libros-2009, página 1111)”

El principio de legalidad le impone al servidor público sujetar sus actuaciones a la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad, y en

caso de duda procurará el asesoramiento correspondiente, y en ese sentido, la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la información, es una entidad aliada para asesorar a toda la organización estatal para contribuir a que las prácticas administrativas se den dentro de un marco de legalidad, transparencia e integridad pública.

Este principio de legalidad resguarda la capacidad legal, delegada por las entidades públicas y a sus servidores para administrar justicia. En sentencia de 24 de junio de 2003, dictada por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia desarrolla nuevamente el principio de legalidad al decir:

“Importar anotar que en Derecho Público rige el principio de estricta legalidad que emana del artículo 18 constitucional, hoy potenciado y reforzado específicamente por el artículo 34 de la Ley 38 de 2000, cuyo libro segundo regula el procedimiento administrativo general. Según este principio, los organismos y funcionarios sólo pueden hacer lo que la Ley manda y ordena. La finalidad incuestionable del principio positivizado es someter a la Administración Pública a la observancia de la juridicidad que nuclea todo el ordenamiento, preserva la seguridad jurídica al ser garantía de protección de derechos de los asociados y deberes correlativos exigibles a éstos, y marca las pautas imprescindibles del correcto desenvolvimiento del aparato público, en consonancia con la noción y práctica del Estado Constitucional y social de derecho.”

De lo anterior se desprende, que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] violentó el principio de Legalidad, al no tener los estudios ni los requerimientos necesarios para ejercer como Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos en la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

Por lo anterior, queremos recalcar que la servidora pública investigada está sometida al Código Uniforme de Ética de los servidores públicos, contenido en el Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004.

Todo lo anterior deja en evidencia las faltas al Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos dictado por el Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004, no solo por haberse incumplido **principios sine qua non** de la Administración Pública, sino también, por entorpecer con dicha conducta la labor propia de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y afectando el adecuado desempeño de la misma.

Conforme al artículo 86 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, la Autoridad que conozca de un asunto o proceso y tenga conocimiento de hechos que puedan configurar un delito penal en conocimiento del Ministerio Público.

En este contexto, el numeral 10 del artículo 6 de la Ley No. 33 de 25 de abril de 2013 señala entre las atribuciones y facultades de esta Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información:

“10. Examinar de oficio, por denuncia pública o anónima, la gestión administrativa en las dependencias del Gobierno Central, instituciones autónomas o semiautónomas, municipios, juntas comunales y locales y

97

empresas públicas y mixtas, a efecto de identificar la comisión de hechos que puedan ser considerados actos de corrupción, como servidores públicos sin funciones específicas asignadas, sobrepagos en compras y provisión de bienes o servicios, duplicidad de funciones, exceso de procesos burocráticos y otras conductas no restringidas a las antes mencionadas, que afecten la buena marcha del servicio público y causen erogaciones innecesarias al erario y, si fuera el caso, tendrá la obligación de poner dichos hechos en conocimiento de la autoridad competente” (el subrayado es nuestro).

Ahora bien, resulta oportuno destacar que el hecho denunciado ante esta Autoridad puede de igual forma constituirse como una conducta tipificada como delito en nuestro ordenamiento penal y que, por ende, su investigación corresponde al Ministerio Público, tal cual establece el artículo 68 del Código de Procedimiento Penal, en los siguientes términos:

“68. Funciones. Corresponde al Ministerio Público perseguir los delitos, ejerciendo las acciones derivadas de ellos ante los juzgados y tribunales en que actúen. ...”

En igual sentido, conforme a lo dispuesto en los artículos 110 y 111 del Código Procesal Penal, la acción penal es pública y la ejerce el Ministerio Público que, cuando tenga noticia de un hecho de carácter delictivo, perseguible de oficio, ejercerá la acción penal.

Por consiguiente, es deber de la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, poner lo actuado en conocimiento a las autoridades competentes, para que se proceda con la investigación de rigor, por lo cual, se deberán compulsar copias autenticadas del expediente contentivo del proceso, al Ministerio.

Por, todo lo anterior se deja en evidencia las faltas cometidas por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] vulnerando al Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos dictado por Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004, y a la Ley No. 33 de 25 de abril de 2013, no solo por haberse incumplido **principios sine qua non** de la Administración Pública, sino también por entorpecer con dicha conducta la labor propia de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, afectando el adecuado desempeño de la misma al no contar con un título homologado o revalidado por la Universidad de Panamá y ejercer un cargo para el que no está calificada ya que no posee los estudios, ni los requerimientos necesarios para ejercer como Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos en la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

En base a ello el incumplimiento y la infracción normativa se tiene comprobado con fundamento en los artículos 3, 4, 7 y 15 del Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004.

En atención a lo expuesto, tiene cabida la imposición de la sanción establecida en el artículo 44 del Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, el cual establece “El servidor público que incurra en la violación de las disposiciones del presente

decreto, en atención a la gravedad de la falta cometida, será sancionado administrativamente con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión del cargo o destitución” (el subrayado es nuestro), al encontrarse comprobado el incumplimiento a la referida excerta legal.

En consecuencia, dada la gravedad de la falta la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, recomendará a la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa la destitución de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] concluyendo que ha incurrido en irregularidades administrativas en la gestión pública, por faltas al Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos al no contar con un título homologado por la Universidad de Panamá y ejercer un cargo para el que no está calificada, ya que no posee los estudios ni los requerimientos necesarios para ejercer como Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos en la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

Por lo antes expuesto, se puede concluir que esta Autoridad no encuentra elementos que acrediten que los hechos denunciados en contra del servidor público [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] constituyan alguna irregularidad administrativa que afecte la buena marcha del servicio público o violación al Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que establece Código Uniforme de Ética para los servidores públicos, toda vez que no se pudo corroborar algún tipo de persecución por parte del servidor público antes mencionado; además de eso la Resolución Administrativa No. 038 del 30 de marzo de 2021, mediante la cual se ordena la destitución de la licenciada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] fue firmada y autorizada por el Director General de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

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

RESUELVE:

PRIMERO: RECOMENDAR LA DESTITUCIÓN DEL CARGO, de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con cédula de identidad personal No. [REDACTED] concluyendo que se ha incurrido en violación a los principios de Probidad, Prudencia, Idoneidad y Legalidad 3, 4, 7 y 15 del Decreto Ejecutivo No. 246 del 5 de diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos al no contar con un título homologado por la Universidad de Panamá y ejercer un cargo para el que no es indónea.

SEGUNDO: COMPULSAR COPIAS AUTENTICADAS del presente proceso a la Sección de Atención Primaria de la Fiscalía Anticorrupción de la Procuraduría General de la Nación, para su investigación conforme a la parte motiva de la presente resolución.

TERCERO: DECLARAR que el servidor público [REDACTED] con cédula de identidad personal No. [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, génesis de la presente investigación administrativa, toda vez que no se pudo corroborar algún tipo de persecución por parte del servidor público antes mencionado.

CUARTO: NOTIFICAR a [REDACTED] y [REDACTED] del contenido de la presente Resolución.

QUINTO: GÍRENSE los oficios respectivos y **COMUNÍQUESE** a la Autoridad de la Micro, Pequeña, Mediana Empresa de la presente sanción.

SEXTO: ADVERTIR que, contra la presente Resolución cabe el recurso de reconsideración, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SEPTIMO: DECLARAR el **CIERRE Y ARCHIVO** del examen administrativo sancionatorio del expediente AL-055-2021.

Fundamento de Derecho: Ley No.33 del 25 de abril de 2013; Ley No.6 de 22 de enero de 2002, Ley No.38 de 31 de julio de 2000, Decreto Ejecutivo N°246 del 15 de diciembre de 2004.

Notifíquese.


MGRTA. ELSA FERNÁNDEZ AGUILAR
Directora General

Exp.AL-055-2021
EFA/OC/NR/LD


AUTORIDAD NACIONAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA LEGAL
Hoy 21 de Junio de 2022
a las 10:17 de la mañana notifiqué a
[REDACTED] de la resolución anterior.

Firma del Notificado (a)


AUTORIDAD NACIONAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA LEGAL
Hoy 21 de JUNIO de 2022
a las 10:27 de la MAÑANA notifiqué a
[REDACTED] de la resolución anterior.

Firma del Notificado (a)

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

RESOLUCIÓN No. ANTAI-AL-211-2022. Panamá, once (11) de julio de dos
veintidós (2022).

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA AUTORIDAD NACIONAL
DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION**

En uso de sus facultades legales y considerando,

Que mediante la Ley No. 33 de 25 de abril de 2013, se crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, la cual nos faculta para fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la Ley No. 6 de 22 de enero de 2002 que dicta normas para la Transparencia en la Gestión Pública, establece la acción de Hábeas Data y dicta otras disposiciones, y el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos dictado mediante Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004.

Que, esta Autoridad, inició investigación de Oficio por posibles irregularidades administrativas en la gestión pública y faltas al Código de Ética de los Servidores Públicos en contra de la servidora pública [REDACTED]

Que, en atención a los hechos denunciados y agotado el trámite respectivo, esta Autoridad profirió la Resolución No. ANTAI-AL-157-2022 de 11 de mayo de 2022 (fs.85 a 99), cuya parte resolutive dispone lo siguiente:

“PRIMERO: RECOMENDAR LA DESTITUCIÓN DEL CARGO, de la servidora pública [REDACTED] con cédula de identidad personal No. [REDACTED] concluyendo que se ha incurrido en violación a los principios de Probidad, Prudencia, Idoneidad y Legalidad 3, 4, 7 y 15 del Decreto Ejecutivo No. 246 del 5 de diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos al no contar con un título homologado por la Universidad de Panamá y ejercer un cargo para el que no es indónea.

SEGUNDO: COMPULSAR COPIAS AUTENTICADAS del presente proceso a la Sección de Atención Primaria de la Fiscalía Anticorrupción de la Procuraduría General de la Nación, para su investigación conforme a la parte motiva de la presente resolución.

TERCERO: DECLARAR que el servidor público [REDACTED] con cédula de identidad personal No. [REDACTED] no ha incurrido en conductas irregulares que afecten la

967
112

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, génesis de la presente investigación administrativa, toda vez que no se pudo corroborar algún tipo de persecución por parte del servidor público antes mencionado.

CUARTO: NOTIFICAR a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] del contenido de la presente Resolución.

QUINTO: GÍRENSE los oficios respectivos y **COMUNÍQUESE** a la Autoridad de la Micro, Pequeña, Mediana Empresa de la presente sanción.

SEXTO: ADVERTIR que, contra la presente Resolución cabe el recurso de reconsideración, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SEPTIMO: DECLARAR el CIERRE Y ARCHIVO del examen administrativo sancionatorio del expediente AL-055-2021.”

Que, el 21 de junio de 2022, se notificó personalmente a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] quien presentó en término oportuno el Recurso de Reconsideración el día 24 de junio de 2022, por medio de su apoderado judicial el Licenciado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Seguidamente fue concedido el recurso de reconsideración en el efecto suspensivo, mediante Resolución de 27 de junio de 2022. (f.99 a 94)

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE:

El Licenciado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] presentó Recurso de Reconsideración a favor de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] señalando lo siguiente:

“... Que a pesar en la Resolución de 02 de agosto de 2021 esta autoridad dispuso fijar un término de investigación, en realidad no lo hace, como hemos mencionado en su parte resolutive solo dispone Mantener Abierta la investigación iniciada de oficio, mediante Resolución de 19 de nayo de 2021, relacionada con presuntas irregularidades administrativas en la Autoridad de Micro Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME)...

Que a pesar de que la investigación de oficio en contra de nuestra promocionada inició el 19 de mayo de 2021, no es hasta el 11 de mayo de 2022, es decir a escasos 8 días para complementar un año, que se dicta la Resolución que ahora recurrimos lo que excede con creses los dos (2) meses de investigación que permite la ley, en consiguiente, dicha resolución se adopta en contravención las normas legales que rigen el proceso administrativo.

En la referida Resolución que pedimos sea reconsiderada, la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información (ANTA) recomienda la destitución del cargo a mi patrocinada al considerar que la misma ha vulnerado el código de ética de los servidores públicos

adoptados mediante Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004 al no contar con un título homologado o revalidado por la universidad de Panamá que la hiciera apta para el cargo que ocupa, sin embargo, no han tomado en consideración que mediante Resolución de Gabinete No. 69 de 6 de agosto de 2019, publicado en gaceta oficial digital No. 28833-A de 6 de agosto de 2019, se equipara la educación formal necesaria con la experiencia laboral previa, dentro del manual general de clases ocupacionales del sector público.

Dicho Decreto mantuvo vigencia hasta el día 19 de enero de 2021, en que fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia...

Que nuestra representada posee una Licenciatura en Recursos Humanos, expedido por American Andragory University, desde el día 6 de agosto de 2020, el cual esta en proceso de homologación por parte de la Universidad Autónoma de Chiriquí..."

DECISIÓN DE ESTA AUTORIDAD:

Una vez examinadas las consideraciones del recurrente, así como los elementos de convicción que constan en el expediente de marras, esta Autoridad procede a resolver el mérito de la impugnación promovida por el servidor público.

Advierte esta Autoridad, que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] incurrió en la violación a los principios de Probidad, Prudencia, Idoneidad y Legalidad 3, 4, 7 y 15 del Decreto Ejecutivo No. 246 del 5 de diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos al no contar con un título homologado por la Universidad de Panamá y ejercer un cargo para el que no es indónea.

Primeramente, es oportuno destacar, en primer lugar, que entre las principales atribuciones y facultades de esta Autoridad, se encuentran las establecidas por el artículo 6 de la Ley 33 de 25 de abril de 2013, cuyo numeral 10 señala lo siguiente:

Artículo 6. La Autoridad tendrá las siguientes atribuciones y facultades:

...

... 10. Examinar de oficio, por denuncia pública o anónima, la gestión administrativa en las dependencias del Gobierno Central, instituciones autónomas o semiautónomas, municipio, juntas comunales y locales y empresas públicas y mixtas, a efecto de identificar la comisión de hechos que puedan ser considerados actos de corrupción, como servidores públicos sin funciones específicas asignadas, sobreprecios en compras y provisión de bienes o servicios, duplicidad de funciones, exceso de procesos burocráticos y otras conductas, no restringidas a las antes mencionadas, que afecten la buena marcha del servicio público y causen erogaciones innecesarias al erario y, si fuera el caso, tendrá la obligación de poner dichos hechos en conocimiento de la autoridad competente. ...

Lo anteriormente expuesto, esta Autoridad tiene la facultad de examinar de oficio, denuncia pública o anónima, la gestión administrativa de las dependencias del Gobierno Central, en consecuencia, el artículo 80 y 88 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, dispone lo siguiente:

“Artículo 80: Toda consulta, denuncia o queja que presente ante una autoridad administrativa, deberá tramitarse de acuerdo con las normas del presente capítulo

Artículo 88: Toda investigación por denuncia o queja deberá agotarse en un término no mayor de dos meses, contando a partir de la fecha de su presentación...”

Se observa que esta Autoridad, inició de oficio dicha investigación el 19 de mayo de 2021, sin embargo para la fecha de 2 de agosto de 2021, se dictó resolución por la cual se ordenó mantener abierta la investigación, si bien el artículo 88 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, establece que toda investigación por denuncia o queja deberá agotarse en un término no mayor de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de su presentación, la presente causa se trata de una investigación oficiosa, por lo que en una correcta interpretación hermenéutica de la norma, y en atención al interés general y la eficacia de las funciones y atribuciones de esta Autoridad, sería posible extender dicho término, a fin de perfeccionar la investigación, toda vez que no se trata de un proceso iniciado por denuncia o queja, de ahí que no le alcanza el término señalado en la norma, pues tal limitante se aplica únicamente a los procesos iniciados por queja o denuncia.

Con relación a lo anterior la sentencia de 3 de marzo de 2006, de la Sala Tercero de Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, dispuso:

“Por semejantes motivos se citó como violado el artículo 88 de la Ley 38 de 2000 y el artículo 145 de la ley 9 de 20 de junio de 1994. La primera de estas normas establece como término para investigar las denuncias o quejas y para la emisión del acto que las decide, 2 meses y 30 días, respectivamente. La segunda, expresa que la persecución de las faltas administrativas prescribe a los 60 días de entrar el superior inmediato del servidor público en conocimiento de la comisión de los actos señalados como causales de destitución directa y 30 días después en el caso de otras conductas...”

Finalmente, la Sala es del criterio que la violación del artículo 88 de la Ley 38 de 2000 debe descartarse, pues el incumplimiento de los términos allí indicamos ni siquiera está previsto en el artículo 52 de la misma excerta legal como causal de nulidad de los actos administrativos. Además, ya se ha dicho que el señor Contralor no estaba obligado a llevar a cabo una investigación dado que el actor no estaba amparado por el fuero de estabilidad”(el subrayado es nuestro).

De igual manera, en atención a que la Ley No. 38 de 2000, no sujeta las investigaciones de oficio a un plazo determinado, teniendo en consideración la

naturaleza y objetivo de la investigación preliminar, esta Autoridad llamó a determinar el grado de verosimilitud de la existencia de irregularidades administrativas que puedan afectar la buena marcha del servicio público o posibles faltas al Código Uniforme de Ética de los servidores públicos, adoptando todas las medidas que, conforme a la ley, resulten necesarias de acuerdo con la situación jurídica comprobada en la investigación respectiva.

Por la atención al interés general y la eficacia de la función administrativa, se hizo necesario mantener abierta la investigación iniciada de oficio, toda vez que se requirió ampliar la investigación, para poder recabar los elementos de convicción para esta investigación oficiosa.

El recurrente señala la vulneración al Debido Proceso de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Sobre el particular el Principio del Debido Proceso es una garantía constitucional, que busca, asegurar la defensa de los derechos fundamentales reconocidos. De manera que toda persona puede exigir ante las instancias correspondientes, la tutela de esos derechos, a través de un procedimiento legalmente establecido, en donde debe tener la oportunidad de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de aportar pruebas a que se decida la causa mediante una sentencia y que esta pueda ser objeto de recurso, todo lo cual ha sido plenamente observado en el presente proceso.

En este contexto, según consta en el expediente administrativo, mediante Resolución de 19 de mayo de 2021, esta Autoridad ordenó correr traslado a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por el término de cinco (5) días hábiles, a fin de que rindieran sus descargos respecto a los hechos que le fueron endilgados, la misma fue notificada de dicha Resolución el 22 de julio de 2021.

En consecuencia, el 29 de julio de 2021 la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] presentó sus respectivos descargos ante esta Autoridad. Posteriormente, mediante Resolución de apertura de Pruebas, se fijó el término de ocho (8) días hábiles, para la presentación de pruebas y dicha resolución fue debidamente notificada, con el Edicto No. 065-2022, sin embargo, la servidora pública investigada no presentó pruebas en esta etapa probatoria.

Seguidamente, en cumplimiento del artículo 152 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, esta Autoridad fijó el término de cinco (5) días hábiles para que las partes presentaran sus alegatos, por medio de la Resolución notificada a través del Edicto No. 171-2022, sin embargo, la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no presentó sus alegaciones. De ahí que inexistente vulneración al Debido Proceso, pues el proceso da cuenta que la servidora pública se le brindó la

1001
116

oportunidad procesal de ser oída, así como de presentar pruebas y alegatos a su favor, lo cual fue omitido por ella y dicha omisión no es atribuible a esta Autoridad sino a la inacción procesal de la ahora recurrente.

Con respecto al debido proceso, mediante Resolución de 10 de mayo de 2019, proferida por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, se estableció lo siguiente:

“... el debido proceso busca asegurar a las partes la oportunidad razonable de ser oídas por un tribunal competente, predeterminado por la ley, independiente e imparcial, de pronunciarse respecto de las pretensiones y manifestaciones de la parte contraria, de aportar pruebas lícitas relacionadas con el objeto del proceso y contradecir las aportadas por la contraparte, de hacer uso de medios de impugnación consagrados por ley contra resoluciones judiciales motivadas y conformes a derecho, de tal manera que las personas puedan defender efectivamente sus derechos”. (el subrayado es nuestro).

Por tanto, no existen las violaciones al Debido Proceso en la investigación realizada a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] toda vez que, si bien la investigación administrativa que nos ocupa, inició de manera oficiosa, a fin de determinar la ocurrencia de probables irregularidades administrativas que puedan afectar la buena marcha del servicio público o posibles faltas al Código Uniforme de Ética de los servidores públicos, relacionadas con la falta de título universitario para poder ejercer como Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos en la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, una vez que esta Autoridad contó con los elementos procesales correspondientes, mediante resolución motivada se corrió traslado a la servidora pública relacionada con los hechos en investigación; adicionalmente se fijaron los términos probatorios y de alegatos mediante resoluciones que fueron notificadas a las partes, conforme a lo dispuesto en la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, que regula el procedimiento administrativo general. En consecuencia, el proceso que nos ocupa se ha surtido con absoluto respeto de la garantía fundamental del debido proceso.

De igual forma, el Licenciado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] se refiere a la Resolución No. 69 de 6 de agosto de 2019, en el cual se “Equiparara la Educación Formal Necesaria con la experiencia laboral previa, dentro del manual general de clases ocupaciones del sector público”, la cual fue declarada Inconstitucional mediante sentencia de 5 de febrero de 2022, por la Corte Suprema de Justicia, señalando lo siguiente:

“... al equiparar, igualar u homologar la educación formal necesaria con la experiencia laboral previa para que una persona sea nombrada o ascendida dentro de las clases ocupacionales de los niveles respectivos, con sus

101/
117

excepciones, es tanto como promover que la educación en Panamá, de una responsabilidad de todos, tal como lo establece el artículo 91 de nuestra Constitución Política, ahora se convierta en una alternativa para quienes aspiren a puesto de trabajo dentro del sector público

Realmente es un contrasentido, que siendo uno de los propósitos del Estado panameño atender la necesidad de educar a la población, se pretenda ahora desconocer la importancia que ésta tiene en el perfil profesional del recurso humano de la Administración Pública, supliéndola con el requisito mínimo de la experiencia laboral previa, la cual, como hemos visto, no dota al ser humano, por sí sola, de todas las competencias profesionales que se requieren para el mejor desempeño de un puesto de trabajo

Aunado a lo anterior, tal como se establece en la "Guía para la Elaboración y Clasificación de Clases Ocupacionales Institucionales, el requisito mínimo de la educación formal necesaria se refiere al título académico oficialmente reconocido por el Estado, con el cual debe constar la persona que aspire al puesto de trabajo de la clase ocupacional. Al respecto, el artículo 99 de nuestra Constitución Política dispone: "Solo se reconocen los títulos académicos y profesionales expedidos por el Estado o autorizados por éste de acuerdo con la Ley.

En este sentido, como bien lo indicó el representante del Ministerio Público, al equiparar la experiencia laboral previa con la educación formal necesaria, se infringe el anterior precepto constitucional, puesto que a la primera se le está otorgando el mismo valor que un título académico o profesional, el cual debe ser expedido o autorizado por el Estado, de conformidad con la ley; no obstante, el acto acusado y su modificadorio no revisten la categoría de ley, sino de resoluciones de gabinetes, que son cuerpos normativos de inferior jerarquía

Del examen realizado, esta Corporación Judicial se percata de la bonanza de la medida adoptada por el Consejo de Gabinete, en el sentido de querer valorar la experiencia laboral previa de ciudadanos panameños, que no cuentan con la educación formal necesaria, para ser nombrados o ascendidos en puestos de trabajo de las clases ocupacionales de los respectivos niveles, con sus excepciones; sin embargo, justipreciamos que reemplazar el requisito mínimo de la educación formal necesaria por la experiencia laboral previa, no es la forma de llevar a cabo dichas acciones de recursos humanos, puesto que, en consonancia con nuestro Estatuto Fundamental, el papel que juega la educación en la formación del capital humano, sobre todo cuando se trata del que lidera la Administración Pública, es trascendental, y más en este tiempo, en el que es urgente transformar las realidades que aquejan al contexto panameño..."

En ese sentido, no puede compararse la educación formal necesaria, que solicita cada institución del Estado, con la experiencia laboral previa, ya que esto infringe el artículo 99 de la Constitución Política de Panamá que dispone lo siguiente: "Solo se reconocen los títulos académicos y profesionales expedidos por el Estado o autorizado por éste de acuerdo con la Ley.", ya que a la experiencia laboral previa, no se le puede otorgar el mismo valor que un título profesional, el cual debe ser expedido o autorizado por la Universidad Oficial de Estado.

102/1
118

Sobre el particular hacemos alusión al autor Jované Burgos, J.J Derecho Administrativo II, Editorial Nomos, S.A., señalando lo siguiente:

“La escogencia de los funcionarios públicos que entren a formar parte de la carrera administrativa se hará de conformidad con la competencia profesional (capacidad), mérito y moral pública de los aspirantes. A través de los correspondientes instrumentos idóneos de medición preparados, aprobados y aplicados por la Dirección General de Carrera Administrativa se procederá a llevar a cabo el proceso de reclutamiento. En cuanto a los criterios de mérito y capacidad, el maestro [REDACTED] Parada nos comenta: ‘ (...) el acceso al empleo público se supedita a una doble condición; que los funcionarios acreditan la capacidad profesional necesaria para desempeñar el cargo y que sus conocimientos y destrezas de este orden supera a la de otros posibles competidores también aspirantes al mismo empleo. Y es que, a diferencia de la contratación laboral entre privados en que el empresario puede elegir y contratar libremente sin condicionante alguno, al margen de las mayores o menores cualidades profesionales del trabajador, los empleos públicos, en principio, no pueden otorgarse discrecionalmente sino a favor de aquellos candidatos que acrediten mayor mérito y capacidad...”

Como puede verse, la Corte Suprema de Justicia, declaró inconstitucional la Resolución No. 69 de 6 de agosto de 2019 y modificada por la Resolución No. 84 de 9 de septiembre de 2019, por o que no le asiste razón al recurrente, pues no puede pretenderse la permanencia en el cargo de un servidor público sobre la base de una Resolución que fue declarada inconstitucional por máxima corporación judicial.

Por lo antes expuesto la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ocupa el cargo de [REDACTED] [REDACTED], la cual exige como requisito un título de Licenciatura, el cual que no cumple dicha funcionaria.

A foja 65 del expediente, se observa el título que reposa en la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, donde se le otorga el título de Licenciatura de Recursos Humanos a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por parte de American Andragogy University, emitido el 06 de agosto de 2020.

De igual forma, el Licenciado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] representante legal de la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] indicó en el escrito de reconsideración que el título de Licenciatura de Recursos Humanos, expedido por la Universidad American Andragogy University, se encuentra en proceso de homologación en la Universidad Autónoma de Chiriquí, es decir que se encuentra en proceso de reconocimiento oficial a un título universitario emitido en el extranjero,

con la Universidad Oficial de Panamá, en el artículo 99 de Constitución Política, dispone:

“Artículo 99: Soló se reconocen los títulos académicos y profesionales expedidos por el Estado o autorizados por éste de acuerdo con la Ley. La Universidad Oficial del Estado fiscalizará a las universidades particulares aprobadas oficialmente para garantizar los títulos que expida y revalidará los de universidades extranjeras en los casos que la Ley establezca.”

En consecuencia, el título otorgado a la investigada por Universidad American Andragogy University, no ha sido homologado en este momento por ninguna Universidad Oficial, por lo tanto, la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ha laborado en la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, desde el 1 de octubre de 2019, habiendo transcurrido más de dos años, como Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, sin ningún título universitario para que pueda ejercer dicho cargo. De ahí que debe quedar claro que el supuesto trámite que ahora se adelanta, debió cumplirse de manera previa al desempeño del cargo y no de forma posterior, ni coetánea, pues es incuestionable que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no es idónea para el cargo.

Llama poderosamente la atención a esta Autoridad que en sus descargos la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no hiciera alusión a lo alegado por su procurador judicial, sobre la homologación de su título, ya que uno de los hechos por el cual se inició la investigación fue porque la misma, no tiene estudios universitarios respectivos para ostentar el cargo de [REDACTED] [REDACTED] Empresa. Tampoco se aportó ninguna prueba en tal sentido, no obstante, lo anterior, quedó en evidencia el incumplimiento de los requisitos para ocupar el cargo que ostenta ilícitamente.

De lo anterior, podemos colegir que la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] 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 a sus servidores, tal como lo señala el artículo 4 del Código de Ética.

En suma, los argumentos del recurrente no tienen la fuerza necesaria para enervar la pieza recurrida por lo cual la misma será preservada.

1047
120

En mérito de lo antes expuesto, la Directora General de la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, en uso de sus facultades legales,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el Recurso de Reconsideración presentado por el Licenciado [REDACTED] representante legal de la servidora pública [REDACTED] y, en consecuencia, **MANTENER** en todas sus partes, la Resolución No. ANTAI-AL-157-2022 de 11 de mayo de 2022, proferida por esta Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución a las partes.

TERCERO: ADVERTIR que la presente Resolución agota la vía gubernativa.

Fundamento de Derecho:

Constitución Política de la República de Panamá, Ley No. 33 de 25 de abril de 2013, Ley No. 6 de 22 de enero de 2002, Código Procesal Penal, Ley No.22 de 27 de junio de 2006.

Notifíquese y Cúmplase.


MGTRA. ELSA FERNÁNDEZ AGUILAR
Directora General

EXP. AL-055-2021
EFA/OC/NR/GS


AUTORIDAD NACIONAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA LEGAL
Hoy 25 de Julio de 2022
a las 2:36 de la tarde notifiqué a
[REDACTED] de la resolución anterior.
[REDACTED]
Firma del Notificado (a)


AUTORIDAD NACIONAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA LEGAL
Hoy 26 de Julio de 2022
a las 12:15 de la tarde notifiqué a
[REDACTED] de la resolución anterior.
[REDACTED]
Firma del Notificado (a)