

EL ERARIO

Revista Cuatrimestral

AÑO 1, No. 2 / ABRIL 2021 / 124 PÁGINAS



ISSN L 2710-7760
ISSN 2710-7752



RECUPERANDO EL PATRIMONIO DEL ESTADO

El Erario

Año 2021, No. 2, abril 2021
Revista Cuatrimestral

Consejo Editorial

H.S. Andrés A. Mojica García de Paredes
Presidente del Consejo Editorial

H.S. Arianis Esther González Murcia
Secretaria del Consejo Editorial

H.S. Joel Alexis De León Quintero
Consejo Editorial

H.S. Dionisia Mercedes Barrios Pérez
Consejo Editorial

H.S. Algis Bultrón
Consejo Editorial

H.S. Emmanuel Urriola
Consejo Editorial

La Revista Jurídica "El Erario" es producida y editada por el Instituto de Formación y Perfeccionamiento Académico y aprobada por el Consejo Editorial de la Fiscalía General de Cuentas de la República de Panamá. Teléfono: (507) 506-2071 - Email: consejoeditorial@fiscaliadecuentas.gob.pa Sitio Web: www.fiscaliadecuentas.gob.pa

Oswaldo De La Guardia Boyd

Director General de Carrera Administrativa

Margarita I. Centella González

Magistrada del Tribunal Superior de Trabajo
del Segundo Distrito Judicial

Mónica I. Castillo Arjona

Secretaria General de la Procuraduría de la Administración

Andrés A. Mojica García de Paredes

Secretario General de la Fiscalía General de Cuentas

Augusto Ho

Abogado Catedrático de Informática Jurídica
y Derecho Informático

Roger Nájera Birbragher

Estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas

Tania Plotnikoff

Estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas

Nota Editorial

L

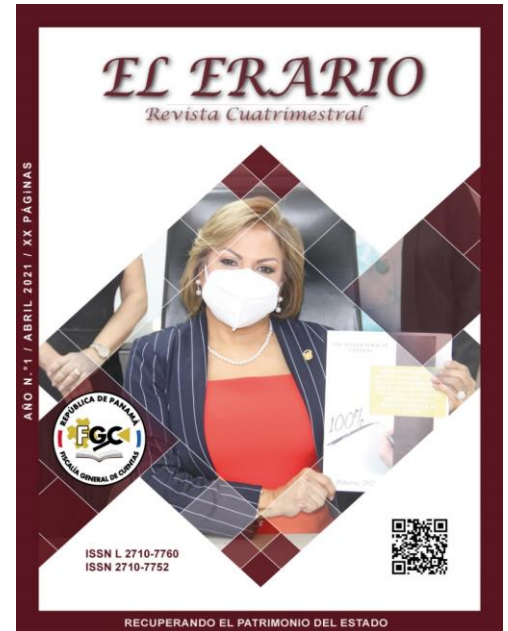
a presente edición de la revista El Erario dedica su contenido, para abordar temas referentes a las Carreras de los servidores públicos en la República de Panamá, como antesala a la implementación de la Carrera de Cuentas en nuestra institución.

Destina, a su vez, un importante espacio, para conocer más a profundidad de la legislación que nos regenta, a través de conceptos, preguntas y respuestas generadas de la Ley 67 de 14 de noviembre de 2008, Que desarrolla la Jurisdicción de Cuentas y reforma la Ley 32 de 1984, Orgánica de la Contraloría General de la República.

La virtualidad ha permitido insertar en la revista El Erario conferencias y eventos de relevancia para la Fiscalía General de Cuentas y la presente edición no será la excepción, en donde compartiremos con nuestros lectores la graduación de la primera cohorte del Diplomado Formación de Formadores para la Investigación y el Juzgamiento en la Jurisdicción de Cuentas.

El Consejo Editorial se enorgullece del trabajo en equipo que viene realizando de la mano con el Instituto de Formación y Perfeccionamiento Académico de la Fiscalía General de Cuentas, para la publicación de la presente edición de la revista El Erario; a todos los ensayistas, estudiantes, diseñadores gráficos y editores mil gracias por sus aportes.

Convencidos que la docencia engrandece, seguiremos dando firmes pasos, para la consolidación de la revista El Erario como un escenario literario especializado en una de las jurisdicciones de más reciente data en nuestro país.



RESEÑA DE LA PORTADA

Título: Presentación del proyecto de reglamentación del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas.

Foto: Fiscalía General de Cuentas.

Fecha: 12 de marzo de 2021.

Técnica: Fotografía.

Andrés A. Mojica García de Paredes

Presidente del Consejo Editorial de la Fiscalía General de Cuentas

Mensaje de la Fiscal General de Cuentas



*L*a revista El Erario se ha convertido, a corto

plazo, en el escenario idóneo, para el intercambio de posiciones y criterios jurídicos, con el propósito de impartir docencia en temas varios del quehacer de las ciencias del derecho.

La Fiscalía General de Cuentas en su afán de fortalecer y robustecer el conocimiento de la materia objeto de la jurisdicción, seguirá haciendo enseñanza a través de la divulgación de esta publicación cuatrimestral, cumpliendo con su política de calidad que plasma, apoyarse en un equipo humano competente y eficiente, en procesos eficaces y en la innovación tecnológica.

La revista El Erario presenta su más reciente edición con un renovado ímpetu, abordando temas referentes a la Carrera de Cuentas próxima a implementarse en la Fiscalía General de Cuentas, como una muestra más del compromiso con la excelencia y la responsabilidad de ejercer las funciones públicas encomendadas dentro de los más altos estándares de calidad y deber patriótico.

No hay ningún camino mejor, para el desarrollo humano, que la actualización académica constante y sostenible y la revista El Erario es un ejemplo de ello.

Extendemos al Consejo Editorial e Instituto de Formación y Perfeccionamiento Académico de la Fiscalía General de Cuentas, nuestras muestras de apoyo y aliento, para seguir trabajando en pro de fomentar la evolución y fortalecimiento de la preparación académica de sus lectores.

Waleska R. Hormechea Beluche
Fiscal General de Cuentas

Mensaje del Presidente del Consejo Editorial

*H*emos alcanzado una meta más, bajo la guía e incondicional apoyo de la Fiscal General de Cuentas Waleska Hormechea, nos referimos a la revista El Erario, la que presenta su segunda publicación, en esta ocasión, dedicando su espacio literario jurídico a la Carrera de Cuentas de la institución, proyecto que se avecina como una realidad palpable y de próxima puesta en ejecución.

El Consejo Editorial consideró propicio y necesario dedicar esta edición a tan emblemático y técnico sistema de reclutamiento de personal en el sector público, a fin de hacer docencia para los colaboradores de la Fiscalía General de Cuentas y todos aquellos interesados en este tema, por demás de vanguardia.

Esta edición, a su vez, ha reservado un espacio para conocer un poco más de la jurisdicción de cuentas y su regulación, lo que permitirá fortalecer el bagaje del conocimiento sobre la instancia llamada a investigar y juzgar el mal uso de los fondos públicos en manos de los agentes y empleado de manejo, a fin de recuperar el erario.

Agradecemos a todos los que han confiado sus artículos y ensayos, para ser publicados en la revista El Erario, al Instituto de Formación y Perfeccionamiento Académico y al equipo de profesionales a cuyo cargo ha estado la edición y diagramación de la misma.

Exhortamos a seguir formando parte de esta iniciativa institucional, que siempre se perfilará como una ventana al conocimiento, la pedagogía y la enseñanza

Andrés A. Mojica García de Paredes

Presidente del Consejo Editorial de la Fiscalía General de Cuentas

Reseña histórica, ejecutorias y proyecciones de la Dirección General de Carrera Administrativa

Oswaldo De La Guardia Boyd

9

El nuevo régimen disciplinario del servidor judicial

Una perspectiva orgánica y normativa

Margarita I. Centella González

24

¿Qué implica el sistema de mérito?

Mónica I. Castillo Arjona

47

Avances de la reglamentación del sistema de carrera por méritos para los servidores públicos de la Fiscalía General de Cuentas

Andrés A. Mojica García de Paredes

62

Protección de datos personales: la nueva realidad normativa

Augusto Ho

74

La prueba de oficio en Panamá

Roger Nájera Birbragher

85

La Dirección General de Contrataciones Públicas y su aporte al progreso del país

Tania Plotnikoff

104



Pluma Invitada

Reseña Histórica, Ejecutorias y Proyecciones de la Dirección General de Carrera Administrativa



Oswaldo De La Guardia Boyd
Director General Carrera Administrativa

La opinión, el contenido, la redacción y la composición del presente artículo es responsabilidad de su autor.

Reseña histórica, ejecutorias y proyecciones de la Dirección General de Carrera Administrativa Oswaldo De la Guardia Boyd

Resumen

1955 – 2021: Se indica la transición que en el tiempo ha tenido la Carrera Administrativa.

1994: Se firma la Ley 9 de 1994 “Que Establece y Regula la Carrera Administrativa”.

2009: En forma ilegal e inconstitucional se “desacredita” a la Carrera Administrativa y a los funcionarios que se habían incorporado al régimen.

2017: Atendiendo fallo de la Corte Suprema de Justicia, “re acredita” a los servidores públicos “desacreditados”.

25.301 funcionarios están amparados por el Régimen de Carrera Administrativa.

Principios, Objetivos, Misión, Visión y Valores: Sistema que produzca servicios públicos de calidad, brindados por un recurso humano idóneo dentro de una institución que regula y asesora al sector público, como líder del Sistema de Administración de Recursos Humanos, dentro de parámetros de honestidad, eficiencia, equidad y justicia.

Estructura Orgánica – Funcional: Se definen, con claridad, los niveles jerárquicos y sus funciones sustantivas y adjetivas.

Avances Importantes: Procedimiento Especial de Ingreso – justicia a los más humildes, al equiparar experiencia con estudios – Ley General de Sueldos (en proceso de estudio) Bonificación por pertenecer a la Carrera Administrativa – Evaluaciones periódicas – Negociación Colectiva – Derecho a Huelga – Prohibición del Proselitismo Político – Debido proceso para problemas laborales – Nepotismo y Acoso Sexual, son penalizados con multa y destitución directa, respectivamente, se establece el derecho a asociación y se protege a sus directivos, incluso a los que están en proceso de organizar un gremio.

Proyecciones: Reactivar las acreditaciones a Carrera Administrativa – Concretar el funcionamiento del Instituto Superior de Administración Pública (ISAP), el Sistema de Capacitación para la Administración Pública (SINACAP), el Programa de Certificación en la

Administración Pública Panameña, el Proyecto de Establecimiento de un Modelo de Gestión de las Competencias TIC, en conjunto con la AIG.

Palabras Clave

Recursos, planificación, clasificación, laboral, bienestar, reclutamiento, selección, capacitación, eficiencia.

Abstract

1955 - 2021: Indicates the transition that the Administrative Career has had in time.

1994: Law 9 of 1994 "Establishing and Regulating the Administrative Career" is signed.

2009: The Administrative career and the public officials who had joined to this regime, were discredited in an illegal and unconstitutional way.

2017: After the Supreme Court of Justice judgment, public officer discredited were re-accredited.

25,301 public officials are covered by the Administrative Career Regime.

Principles, Objectives, Mission, Vision and Values: System that produces quality public services, provided by a suitable human resource within an institution that regulates and advises the public sector, as the leader of the Human Resources Administration System, within the parameters of honesty, efficiency, fairness and justice.

Organic - Functional Structure: Hierarchical levels and their substantive and adjectival functions are clearly defined.

Important Advances: Special Admission Procedure - justice to the most humble, by equating experience with studies - General Salary Law (in the process of study) Bonus for belonging to the Administrative Career - Periodic evaluations - Collective Bargaining - Right to Strike - Prohibition of Political Proselytism - Due process for labor problems - Nepotism and Sexual Harassment, are penalized with a fine and direct dismissal, respectively. The right to association is established and its managers are protected, even those who are in the process of organizing a union.


Projections: Reactivate the accreditations to Administrative Career - Specify the operation of the Higher Institute of Public Administration (ISAP), the Training System for Public

Administration (SINACAP), the Certification Program in the Panamanian Public Administration, the Project of Establishment of an ICT Competences Management Model, in conjunction with the Government Innovation Authority.

Key words

Resources, planning, classification, labor, wellness, recruitment, administration, selection, training, efficiency.

Reseña Histórica

 En 1955, se establece en Panamá la primera “Ley de Carrera Administrativa”, con el objetivo de profesionalizar el servicio público, reclutando y conservando el recurso humano más calificado y que en función de ello, se les otorgue “estabilidad laboral”, o sea, que sólo puedan ser destituidos por una causal señalada en dicha excusa legal, comprobada luego de una objetiva investigación y agotado el debido proceso.

Ese esfuerzo tuvo vida hasta 1968, cuando los militares al llegar al poder político, derogan la Ley 11 de 16 de septiembre de 1955, que daba existencia jurídica a la precitada norma. Paradójicamente, durante el Gobierno Militar, es cuando los servidores públicos gozan de mayor estabilidad en sus cargos y ello se debió a la inexistencia de partidos políticos, cuyas prácticas, una vez asumen la conducción

del Estado, no son muy “empáticas” con la “estabilidad de los servidores públicos”.

En 1984, la estabilidad de “hecho”, de la que se gozaba en el Régimen Militar, se ve amenazada con el avenimiento jurídico del gobierno Barletta, y es entonces, cuando la joven Federación Nacional de Asociaciones de Empleados Públicos – FENASEP – logra, con la colaboración – tal vez por “complicidad de clase” – del doctor Jorge Illueca, Presidente de la República, la firma del Decreto Ejecutivo No. 116 de 10 de octubre de 1984, “Por el Cual se Desarrolla y Reglamenta la Estabilidad de los Empleados Públicos”, documento que mandata la conformación de una Comisión que confeccione la Ley de Carrera Administrativa y crea la Primera Junta de Apelación y Conciliación del Sector Público.

En 1994, Guillermo Ford Boyd, Presidente de la República (Encargado), firma la Ley 9 de 1994, “Por la Cual se Establece la

Carrera Administrativa”, que rige hasta el momento.

En el 2009, la Ley 9 de 1994, se enfrenta a su peor momento, del que aún quedan resabios por corregir, cuando **de manera ilegal** el gobierno del Presidente Ricardo Alberto Martinelli Berrocal, **a solo 29 días de haber ascendido al poder, DESACREDITA; reiteramos, ilegalmente, a través de la Ley 43 de 30 de julio 2009,** a todos los servidores públicos que habían ingresado al Régimen de Carrera Administrativa, durante la gestión del presidente Martín Torrijos Espino – 2004 – 2009.

La Federación de Empleados Públicos – FENASEP, demanda la acción del Presidente Martinelli ante la Corte Suprema de Justicia y dicha instancia declara **INCONSTITUCIONAL** la Ley 43 de 30 de julio de 2009.

El mandato del presidente Juan Carlos Varela Rodríguez – 2014 – 2019 -mediante la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, repara tan deleznable acción y ordena la acreditación en Carrera Administrativa, de todos los excluidos, en forma ilegal, en el 2009.

La “Ley de Carrera Administrativa”, con sus virtudes y defectos, en la actualidad

“arropa” a 25,301 funcionarios, cantidad que comparada con la planilla estatal – 361,896 trabajadores - es “insignificante”, en tanto que 148,739 servidores públicos se acogen a otras “Leyes Especiales”, que datan de mucho antes que la Ley 9 de 1994.

La Carrera Administrativa se fundamenta en los siguientes principios:

- Igualdad de trato y oportunidad de desarrollo económico, social y moral para todos los servidores públicos, sin discriminación alguna.
- Incremento de la eficiencia de los servidores públicos y de la administración pública en general.
- Equidad y justicia en la administración de los recursos humanos del Estado.
- Competencia, lealtad, honestidad y moralidad del servidor público en sus actos públicos y privados.

De tales principios se desprenden los siguientes objetivos:

- Garantizar que la Administración de los Recursos Humanos del Sector Público, se fundamenta, estrictamente en el desempeño eficiente, el trato justo, el desarrollo profesional integral, la remuneración

adecuada a la realidad socioeconómica del país, las oportunidades de promoción, así como todo aquello que garantice dentro del servicio público un ambiente de trabajo exento de presiones políticas, libre de temor, que propenda a la fluidez de ideas y que permita contar con servidores públicos dignos, con conciencia de su papel al servicio de la sociedad.

- Promover el ingreso y la retención de los servidores públicos que se distingan por su idoneidad, competencia, lealtad (*se entiende por lealtad el cumplimiento de las normas legales vigentes*), honestidad y moralidad, que son cualidades necesarias para ocupar los cargos públicos.

Establecer un Sistema que produzca el mejor servicio público que proteja al servidor público de Carrera Administrativa en sus funciones, de las presiones de la política partidista; y que garantice a los que obtienen el mandato popular llevar adelante su Programa de Gobierno.

A continuación, definimos nuestra Misión, Visión y Valores:

MISIÓN

Regular, asesorar, fortalecer y profesionalizar al recurso humano del Estado panameño.

VISIÓN

Organización líder, a la vanguardia del desarrollo del recurso humano al servicio del Estado panameño.

VALORES

Honestidad, eficiencia, respeto, igualdad, equidad, transparencia y justicia.

La Estructura Orgánica Funcional de la Dirección General de Carrera Administrativa, se compone de las siguientes dependencias técnicas – administrativas:

Nivel Político – Decisorio

Dirección General:

- Ejecutar las políticas de recursos humanos que emanan del Órgano Ejecutivo. Esto se dará en estrecha coordinación con la Junta Técnica y Rectora y con el Tribunal Administrativo de la Función Pública, respetando siempre la autonomía que la confiere la ley.

Nivel Asesor

Unidad de Relaciones Públicas

- Divulgar las actividades de la Dirección General de Carrera Administrativa.
- Administrar la página Web.
- Conducir el programa radial.

Oficina de Asesoría Legal

- Asesorar el Despacho Superior en materia de divergencias en la interpretación y aplicación de las normas relativas al Sistema de Administración de Recursos Humanos.
- Dar opinión al Despacho Superior sobre anteproyectos de ley sobre recursos humanos.
- Atender consultas de los servidores públicos, con respecto a la Ley de Carrera Administrativa.

Oficina de Cooperación Técnica Nacional e Internacional:

- Administrar el Programa de Becas.
- Mantener relaciones de coordinación con entidades nacionales, extranjeras e internacionales, para efectos de oportunidades de capacitación y

perfeccionamiento en materia de recursos humanos.

Dirección de Planificación y Control de Recursos Humanos:

- Planificar la Programación Operativa Anual.
- Dar seguimiento el cumplimiento de la Programación Operativa Anual.
- Elaborar estadísticas cuantitativas de la ejecución programática de la DIGECA.
- Elaborar estadísticas de los datos vitales de los servidores públicos: con estatus de carrera administrativa, en funciones, eventuales, permanentes, leyes especiales, destituciones, renuncias, personal en proceso de retiro y en función de ello planificar las necesidades de recursos humanos del Estado.

Nivel Auxiliar de Apoyo

Unidad de Servicios Administrativos:

- Elaborar el anteproyecto de presupuesto.
- Factibilidad en coordinación con la Dirección Administrativa del Ministerio de la Presidencia, el

uso de los recursos humanos, físicos y económicos.

- Velar por el mantenimiento de las instalaciones.
- Coordinar con la Oficina Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de la Presidencia.
- Administrar el transporte institucional y el mantenimiento del mismo.
- Controlar y registrar el inventario de bienes de la Dirección General de Carrera Administrativa.

Nivel Operativo

Dirección Nacional de Relaciones Laborales y Bienestar del Servidor Público:

- Ofrecer docencia sobre la Ley 9 de 1994, procedimientos, reglamentos, sistemas e instrumentos técnicos – administrativos que complementan la misma.
- Asesorar y orientar con respecto a los deberes y derechos de los servidores públicos.
- Normar los reglamentos y programas de las áreas de bienestar laboral de los

servidores públicos, con el fin de optimizar el ambiente de trabajo, la salud ocupacional, seguridad e higiene laboral.

Dirección Nacional de Capacitación y Desarrollo:

- Normar el proceso andrológico en el ámbito institucional gubernamental.
- Planificar, organizar, coordinar, ejecutar, evaluar acciones de perfeccionamiento profesional para los niveles decisorio, directivo y supervisor del gobierno nacional.
- Velar por el perfeccionamiento técnico y la capacitación administrativa del recurso humano que labora en la DIGECA, así como de los integrantes del equipo técnico de las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos del Sector Público.

Dirección Nacional de Administración de Recursos Humanos:

- Elaborar normas, procedimientos, sistemas y reglamentos, en materia del

Sistema de Administración de Recursos Humanos, referidos a los siguientes subsistemas: Clasificación de Puestos y Remuneraciones, Reclutamiento y Selección, Acciones de Recursos Humanos, Evaluación del Desempeño y Rendimiento.

El mayor logro de la Dirección General de Carrera Administrativa ha sido, sin lugar a dudas, concienciar tanto a las máximas autoridades institucionales, como a los servidores públicos, con respecto al derecho a la estabilidad fundamentada en la competencia, honestidad, lealtad (entendiendo por “lealtad” el cumplimiento de las normas legales vigentes) y moralidad (tanto en el ámbito laboral como privado).

La Ley 9 de 1994 – “Que Crea y Establece la Carrera Administrativa” – contiene avances significativos y que podemos calificar como históricos, a saber:

- Establece que el “Procedimiento Especial de Ingreso”, que hizo justicia a los trabajadores más humildes y se les reconoció su experiencia laboral al equipararla ante la falta de escolaridad.

- Mandata la confección de una Ley General de Sueldos, fundamentada en el principio universal: “A igual trabajo, en iguales condiciones, corresponderá siempre igual salario”.
- Permiso para los padres (masculino) por nacimiento de hijos.
- Establece la capacitación como “deber y derecho” y penaliza a los jefes que la impidan.
- Instaura bonificación a los servidores públicos de Carrera Administrativa, con arreglo a los años de haber ingresado a la misma.
- Se indica la obligatoriedad de evaluaciones periódicas.
- Dicta pautas para, en caso de extrema necesidad, debidamente comprobada, se proceda a la “reducción de fuerzas”, eximiendo de la misma a servidoras públicas embarazadas, en gozo de fuero maternal y personas con discapacidad, así como a los

directivos de las asociaciones de empleados. Esta medida conlleva el Pago de Indemnizaciones.

- Otorga protección y confidencialidad en caso de denuncias por malas prácticas.
- Permite negociar colectivamente los conflictos laborales.
- Se establece un procedimiento para tal fin, que pasa, obligatoriamente, por un arbitraje.
- Reconoce el derecho a huelga.
- Prohíbe el proselitismo político partidista en instalaciones oficiales al igual que ordenar a los funcionarios la asistencia a eventos políticos.
- Penaliza, con destitución directa, el acoso sexual.
- Penaliza, con multa pecuniaria, el acoso laboral.
- Define un “debido proceso” para efecto de las investigaciones administrativas, así como el procedimiento para aplicar sanciones. Indicando que su incumplimiento acarrea la nulidad del proceso disciplinario.

- Se indica la obligatoriedad de realizar, al azar, exámenes para detectar el consumo de drogas y se define un procedimiento para tales casos.
- El servidor público de Carrera Administrativa al que se le detecte una adicción u otra, será sometido a tratamiento con la categoría de enfermedad y en caso de reincidencia es destituido.
- Permite y brinda lineamientos básicos para la organización de “Asociaciones de Servidores Públicos” y se protege el derecho a la organización gremial, confiriendo “fuero laboral” a tres de sus directivos y al “Comité Organizador” en caso de una “asociación en formación”.
- Determina el pago, en efectivo de las jornadas extraordinarias.

La Dirección General de Carrera Administrativa, aunque con carencia de recursos humanos, físicos y económicos, ha logrado la confección de los siguientes Manuales, Reglamentos y Procedimientos:

- Manual Técnico de Clasificación de Cargos.
- Manual Técnico de Acciones de Recursos Humanos.
- Reglamento Técnico de Capacitación y Desarrollo.
- Reglamento Técnico de Ascenso.
- Procedimiento Técnico de Reintegro.
- Procedimiento Técnico de Nombramiento.
- Procedimiento Técnico de Ausencias Justificadas.
- Procedimiento Técnico de Retiro de la Administración.
- Procedimiento Técnico de Acciones de Movilidad Laboral.
- Procedimiento Técnico de Reingreso.
- Procedimiento Técnico de Período de Prueba.

Por aprobación de la Junta Técnica y Rectora:

- Procedimiento Técnico Administrativo para la Aplicación del Régimen Disciplinario.
- Manual para la Creación de una Oficina Institucional de Capacitación.
- Reglamento Técnico de Evaluación del Desempeño.
- Reglamento Técnico de Reclutamiento y Selección.
- Reglamento Técnico de Relaciones Laborales.
- Reglamento Técnico de Bienestar del Servidor Público.
- Reglamento Técnico de Ambiente Laboral, Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene Laboral.

Para el Quinquenio 2019 – 2024, nuestras proyecciones, *dentro de la realidad impuesta por la situación sanitaria*, las podemos enunciar a continuación:

- Realizar las coordinaciones pertinentes para reactivar el Proceso de Acreditación al Régimen de Carrera Administrativa y sentar las bases para que el mismo se produzca en forma automática y periódica.
- Operativizar el funcionamiento técnico - administrativo del Instituto Superior de Administración de Administración Pública – ISAP.
- Reorganizar el funcionamiento técnico – administrativo del Sistema

Nacional de Capacitación para la Administración Pública – SINACAP.

- Modernizar la Ley de Carrera Administrativa.
- Analizar la factibilidad de crear una Ley General de Sueldos.
- Coordinar los aspectos técnicos – administrativos para la ejecución del Programa de Certificación en Administración Pública Panameña, dirigida a servidores públicos, personal en proceso de selección e interesados en formar parte del servicio público.
- Ejecutar, en coordinación con la Autoridad de Innovación Gubernamental, el Proyecto de Establecimiento de un Modelo de Gestión de las Competencias TIC de los Recursos Humanos.
- Actualización de los Manuales Técnicos.
- Coordinar los impulsos necesarios para que se establezca la Junta Técnica y Rectora de Carrera Administrativa y una vez instalada proceder a someter a su consideración la reforma al “Modelo de Reglamento Interno”, que debe regir en todo el ámbito público y

demás documentos técnicos que requieren de su aprobación.

- Realizar los esfuerzos requeridos para reforzar con personal técnico calificado y poseedor de competencias laborales específicas, las tres Direcciones Nacionales. Esto es prioritario para lograr la concreción de todo lo anterior.

Es nuestra intención que la “Carrera Administrativa” no sólo se perciba como un conjunto de “normas frías” para ser aplicadas al recurso humano, sino que tengamos una idea más amplia en el sentido que es un “Sistema de Administración Científica del Recurso Humano” y que su nivel de especialización y complejidad, hacen imprescindible que sus componentes humanos tengan experticia y competencia, por experiencia y conocimientos académicos, en sus respectivos ámbitos de responsabilidad y lo más importante:

que de su correcta aplicación depende que el Estado Panameño modernice su estructura laboral técnica – administrativa y que la misma coadyuve, dentro de parámetros de excelencia, con el desarrollo integral del país.

Bibliografía

1. Comisión Legislativa Permanente. **Ley 11 de 16 de septiembre de 1955.** Panamá. 1955. 6 páginas.
2. Ministerio de la Presidencia. **Decreto Ejecutivo 116 de 10 de octubre de 1984.** Panamá. 1984. 4 páginas.
3. Asamblea Nacional. **Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994.** Panamá. 1994. 46 páginas.
4. Asamblea Nacional. **Ley 9 de 20 de junio 1994 “Por la cual se Establece y Regula la Carrera Administrativa”.** Panamá. 1994. 70 páginas.
5. Ministerio de la Presidencia. **Decreto Ejecutivo 222 de 12 de septiembre de 1997.** Panamá. 1997. 31 páginas.
6. Asamblea Nacional. **Ley 24 de 2 de julio de 2007.** Panamá. 2007. 6 páginas.
7. Asamblea Nacional. **Ley 14 de 28 de enero de 2008.** Panamá. 2008. 2 páginas.
8. Asamblea Nacional. **Ley 43 de 30 de julio de 2009.** Panamá. 2008. 6 páginas.
9. Asamblea Nacional. **Ley 23 de 12 de mayo de 2017.** Panamá. 2017. 10 páginas.
10. Dirección General de Carrera Administrativa. **Manual de Procedimientos Técnicos de Acciones de Recursos Humanos.** Panamá. 1998. 267 páginas.
11. Dirección General de Carrera Administrativa. **Situación Actual del Sistema de Carrera Administrativa en la República de Panamá y sus Proyecciones en la Gestión del Empleo Público.** Panamá. 2004. 20 páginas.
12. Dirección General de Carrera Administrativa. **Ámbito de Acción y Situación Actual de la Dirección General de Carrera Administrativa.** Panamá. 2005. 47 páginas.
13. Ayala Montero Carlos. **Legislación para los Servidores Públicos Panameños.** Panamá. 2007. 654 páginas. Segunda Edición.
14. Briceño Amílcar. **Antecedentes Históricos de la Carrera Administrativa.** Panamá. 2020. 11 páginas.

15. Gómez Ramos Máximo. **Carreritas Administrativas**. Artículo. Panamá. 2021. 2 páginas.
16. Colaboración con entrevistas: Milord Alba, González Valentina, Javadi Carla. Panamá. 2021.

Oswaldo De La Guardia Boyd

Formación Académica:

- **Licenciado en Recursos Humanos** – Universidad Interamericana de Panamá- Facultad de Administración de Empresas y Economía – Escuela de Recursos Humanos.
- **Técnico en Administración de Personal** – Centro de Estudios Superiores de Administración de la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa, CESA- APEDE.

Experiencia Profesional y Laboral:

- Ministerio de la Presidencia:
Director General de Carrera Administrativa-2 de julio de 2019 a la fecha.
- Ministerio de Economía y Finanzas – 40 años continuos de servicios con experiencia en materia de Supervisión y Administración de Recursos Humanos.
- Represente de la República de Panamá (Ministerio de la Presidencia) ante la Junta General del Instituto Centroamericano de la Administración Pública- ICAP.
- Presidente de la Junta Directiva del Instituto Superior de Administración Pública-ISAP.
- Mediante Decreto Ejecutivo No.208 de 7 de marzo de 2018 “Por el cual se designa a los Miembros de la Junta Técnica y Rectora de Carrera Administrativa”, se me designa en condición de Principal.
- Mediante Decreto Ejecutivo No.228 de 7 de diciembre de 2004 “Por el cual se nombra a los Miembros de la Junta Técnica de Carrera Administrativa”, se me designa en condición de Suplente.

- Mediante Resolución No.007 de 17 de diciembre de 2014, se me designa como miembro suplente ante la Comisión Nacional Permanente para velar por el cumplimiento y seguimiento de los compromisos adquiridos por Panamá, en el ámbito nacional e internacional en materia de Derechos Humanos. Comisión creada mediante Decreto Ejecutivo No.7 de 17 de enero de 2012.
- Representante de la Junta Técnica de Carrera Administrativa ante distintos foros nacionales.
- Participación en distintos Foros relacionados con la Gestión del Recurso Humano en la Administración Pública, a nivel nacional e internacional.
- Miembro de la Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá.

*El Nuevo Régimen Disciplinario del Servidor Judicial
Una Perspectiva Orgánica y Normativa*



Margarita Ibets Centella González

Magistrada del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial

La opinión, el contenido, la redacción y la composición del presente artículo es responsabilidad de su autor.

El Nuevo Régimen Disciplinario del servidor judicial *Una perspectiva orgánica y normativa* *Margarita Ibets Centella González*

Resumen

Este trabajo analiza el régimen de responsabilidad disciplinaria de los servidores judiciales regulado en la ley 53 de 27 de agosto de 2015, desde una perspectiva orgánica y normativa. La tesis propuesta sostiene que la aplicación de sanciones disciplinarias debe hacerse bajo el principio de legalidad y tipicidad y en un procedimiento jurisdiccional que respete todas las garantías de un debido proceso. Bajo esta óptica, se concluye que la nueva regulación constituye un avance en este tema porque se eliminan los inconvenientes surgidos en la aplicación del principio de verticalidad que caracterizaba el juzgamiento ético y disciplinario de los servidores judiciales, reemplazando así la función que ejercía el superior jerárquico por un Tribunal y una Unidad Especializada de Investigación con jurisdicción nacional, preservando el derecho de defensa a través de defensores especializados.

Palabras Clave

Tribunal, Magistrado, Juez, Defensor Público, Servidor Judicial, responsabilidad, integridad, transparencia, falta disciplinaria, debido proceso.

Abstract

This work analyzes the disciplinary responsibility regime of judicial servants regulated in Law 53 of August 27, 2015, from an organic and normative perspective. The proposed thesis maintains that the application of disciplinary sanctions must be done under the principle of legality and typicity and in a jurisdictional procedure that respects all guarantees of due process. From this perspective, it is concluded that the new regulation constitutes an advance in this matter because it eliminates the inconveniences that have arisen in the application of the principle of verticality that characterized the ethical and disciplinary judgment of judicial servants, thus replacing the tasks exercised by the hierarchical superior

by a Court and a Specialized Investigation Unit with national jurisdiction, preserving the right of defense through specialized defenders.

Key words

Court, Magistrate, Judge, Public Defender, Judicial Servant, responsibility, integrity, transparency, disciplinary offense, due process.

1. Introducción.



El régimen disciplinario, en especial para Magistrados y Jueces -señala el autor Rosado Iglesias- puede identificarse como “el conjunto de normas que rigen el ejercicio de la potestad disciplinaria aplicable específicamente a jueces y magistrados: concretándose, pues, en un sector del ordenamiento que incluye, dada su especificidad, la determinación de los propios aspectos subjetivos (esto es, los sujetos de la relación disciplinaria, y los presupuestos para determinar y atribuir la culpabilidad), objetivos (los ilícitos disciplinarios, las infracciones y la determinación de las sanciones), y formales (sustanciación de las actuaciones y procedimientos disciplinarios)”¹

La responsabilidad de los jueces y magistrados por los actos cometidos en el

ejercicio de sus funciones es uno de los temas que, en los últimos años, ha despertado y concentrado mayor interés y críticas a nivel mundial, tanto en la doctrina, como en la opinión pública de los diferentes países, no siendo Panamá la excepción.

La labor de los jueces y magistrados como administradores de la justicia y servidores del interés general, adquiere suma importancia para el progreso ético de la sociedad. Su responsabilidad e imparcialidad aparecen como notas características desde la cultura jurídica antigua. Los jueces no solo deben satisfacer criterios objetivos de imparcialidad, sino que, además, deben verse que son imparciales; es la confianza que deben inspirar los tribunales a las personas que recurren a ellos en una

¹ Rosado Iglesias, Gema (2010), *El Régimen Disciplinario de Jueces y Magistrados en la nueva Ley Boliviana del Órgano Judicial. Una comparación con el modelo español*, Revista Boliviana de Derecho,

núm., 10, pp. Fundación Iuris Tantum, Santa Cruz, Bolivia. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4275415600016>.

sociedad democrática. Por esta razón, es necesario el establecimiento de pautas y parámetros destinados a regular el nombramiento, ascenso y terminación del cargo de magistrado y juez, así como las condiciones proporcionadas para su más cabal desempeño: deberes, facultades, derechos, impedimentos, prohibiciones e incompatibilidades.

Corregir las fallas o deficiencias provenientes de la actividad de quienes intervienen en el proceso de administrar justicia, se torna en una prerrogativa tendiente a proteger al ciudadano de eventuales arbitrariedades por el incumplimiento de las directrices fijadas en la ley, con ella se evita que quienes ejercen estas funciones lo hagan de manera negligente y contraria al servicio, desconociendo el interés general que debe orientar sus actuaciones. De allí la importancia de contar con un régimen disciplinario que garantice la dignidad de las funciones jurisdiccionales.²

El autor chileno, Andrés Bordalí Salamanca, sobre la importancia de la responsabilidad disciplinaria del juez,

señala que “un juez independiente amparado por el principio de inamovilidad constituye un poder muy fuerte y, por ello, se dice que el contrapunto de la independencia judicial es el de la responsabilidad. No hay Estado de Derecho que se pueda sostener sin que los jueces sean responsables en su actuar. La ecuación perfecta en esta materia será lograr un juez lo más independiente posible, pero que a su vez responda por sus actos dolosos, negligentes o inadecuados.”³

2. Antecedentes.

A la firma del Informe de la Comisión de Estado por la Justicia en el año 2005, se estableció como una de las metas para la reforma estructural del sistema de justicia, el fortalecimiento de la Carrera Judicial en el Órgano Judicial y la implementación de un Sistema de Evaluación del Desempeño con el objetivo de contar con un sistema de carrera inspirado en los principios rectores de independencia funcional e imparcialidad judicial que lograra la confianza ciudadana mediante la aprobación de un nuevo sistema de Carrera Judicial, que contuviera una reforma integral del método de

² Cfr. Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia, N° 028.2006, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-028-06.htm>

³ Bordalí Salamanca, Andrés, (2018), *El régimen de responsabilidad disciplinaria de los jueces chilenos*, Revista Ius et Praxis, Año 24, N° 2,

2018, pp. 513 - 548 ISSN 0717 – 2877, Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

reclutamiento, selección, evaluación, capacitación y régimen disciplinario de los servidores judiciales.

Este compromiso se fue materializando con la comprometida participación de todos los servidores judiciales, quienes, con mística y actitud escolástica, fueron redactando y presentando ante la Asamblea Nacional diversos proyectos de ley, entre ellos, los N.º 021 y 023 ambos de 2009 y el N.º 044 de 2014, siendo este último el que finalmente dio paso a la promulgación de nuestra actual Ley 53 de 2015, Que regula la Carrera Judicial, proyecto que fue aprobado en tercer debate el día 6 de agosto de 2015 y promulgada como ley de la República un 28 de agosto de 2015.

La evolución parlamentaria de esta Jurisdicción Especializada, tuvo sus orígenes en el Proyecto de Ley N°021 de 6 de agosto de 2009, el cual se tramitó conjuntamente con el proyecto legislativo que regulaba la Carrera Judicial (N°. 044-15), de tal manera que se procedió a unir ambos proyectos, dando lugar a la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, regulándose dentro de este cuerpo normativo, la Jurisdicción de Integridad y Transparencia

(en el Título III, específicamente en los artículos 149 a 201).

El nuevo régimen disciplinario abandona el sistema anterior donde las irregularidades en el ejercicio de las funciones cometidas por Magistrados, Jueces, Defensores Públicos y servidores judiciales de apoyo, eran ejercidas por el superior jerárquico respectivo, pues centraliza en una sola estructura institucional especializada, el conocimiento, investigación y aplicación de las sanciones que correspondan a las faltas cometidas por todos los servidores judiciales, de conformidad con lo establecido en la ley de carrera judicial.

De esta forma, se eliminan los inconvenientes surgidos en la aplicación del principio de verticalidad que caracterizaba el juzgamiento ético y disciplinario, reemplazando así la función que ejercía el superior jerárquico, por un Tribunal y una Fiscalía Especializada con jurisdicción nacional.

Su creación y puesta en funcionamiento se consideró necesaria dado que las normas éticas, faltas disciplinarias, deberes, responsabilidades y prohibiciones de quienes laboran en este órgano del Estado,

estaban actualmente dispersas en el Código Judicial y en los reglamentos aprobados.

“Se trata de un diseño legal único en su género, cuya estructura ha sido concebida a partir de la conceptualización de una nueva categoría dogmática que se ha denominado normas de integridad y transparencia, a través de la cual se unifica el contenido axiológico que yace implícito en el conjunto de la normativa ética y disciplinaria, y en la gama de deberes que se encuentran dispersos en el Código Judicial” ⁴

3. Estructura orgánica.

Las normas relativas a las faltas y sanciones disciplinarias entraron en vigencia desde su promulgación, ⁵ y con ello, el nuevo procedimiento sancionador disciplinario, estructurado de conformidad a una jurisdicción especial, integrada por tres entes que intervienen en el proceso, un Tribunal, una Unidad de Investigación y una Defensoría, cada uno con objetivos y funciones distintas.

⁴ Mitchell Dale, Harley, (2009), Exposición de Motivos del Proyecto de Ley 021 de 6 de agosto de 2009.

a. El Tribunal de Integridad y Transparencia.

La nueva jurisdicción de integridad y transparencia crea el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, que tendrá como finalidad garantizar la excelencia de la función pública de administrar justicia y combatir la corrupción dentro del Órgano Judicial. Su propósito, es el de prevenir, detectar y sancionar, por vía disciplinaria, los actos de corrupción en el Órgano Judicial, por tanto, quedan sujetos a ella, todos los servidores judiciales de carrera judicial, permanentes, temporales, interinos y ocasionales que desempeñan sus funciones en el mismo, sean Jueces o Magistrados de Tribunales Superiores (titulares y suplentes), personal de apoyo judicial y de auxiliares especializados, personal administrativo y defensores públicos.

Su competencia es de ámbito nacional y se extiende al juzgamiento y aplicación de las sanciones que correspondan por razón de las presuntas faltas disciplinarias (leves, graves y gravísimas) en que puedan incurrir los servidores judiciales reseñados. ⁶

⁵ La ley 53 de 27 de agosto de 2015, fue promulgada en la Gaceta Oficial N°27856-A de 28 de agosto de 2015.

⁶ Las denuncias por faltas a las normas de integridad y transparencia que se presenten contra los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia,

Adicional a esta competencia judicial, este tribunal podrá identificar paulatinamente las causas de las denuncias y comunicarlas a los consejos de administración respectivos con el objeto que se procuren medidas tendientes a la erradicación de malas prácticas en el servicio de administración de justicia.⁷

Este Tribunal se ubica como el segundo Tribunal más importante dentro del Órgano Judicial, por debajo únicamente de la Corte Suprema de Justicia.⁸

Estará integrado por tres magistrados seleccionados por concurso abierto, por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, procurando que en el proceso de evaluación de aspirantes se garantice la participación de la sociedad civil organizada, entre cuyos objetivos figure el fortalecimiento de la administración de justicia. Para cada Magistrado principal se nombrarán dos suplentes, elegidos de la misma forma que los principales.⁹

serán conocidas por la autoridad competente, de acuerdo a lo señalado en el artículo 151 de la ley de carrera judicial. Es decir, que las denuncias de esta naturaleza, no son de conocimiento del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia.

7 El artículo 163 de la ley de carrera judicial alude a esta función de vigilancia del Tribunal de Integridad y Transparencia.

8 En opinión del Doctor en Derecho y Magistrado de España, Ricardo Rodríguez Fernández, “No existe institución igual o similar, en el Derecho Comparado (ordenamientos jurídicos de otros países, centro e

Dentro de las disposiciones transitorias de la Ley 53 de 2015, específicamente el artículo 303, se indica que la elección de estos Magistrados se hará por primera vez de forma escalonada así: un magistrado por tres años, un magistrado por cuatro años y un magistrado por cinco años. Transcurridos estos periodos, se procederá a elegir a quienes deben sustituirles por el término de cinco años.

Uno de los requisitos exigidos para ser Magistrado de este tribunal especializado, es que el aspirante pertenezca a la carrera judicial, con más de diez años en el ejercicio de la judicatura o magistratura. Además de ser de nacionalidad panameña, haber cumplido 45 años de edad, no haber sido condenado por delito doloso, ni sancionado por proceso disciplinario o por faltas a la ética.

El proyecto original indicaba que, para ser Magistrado de este tribunal especial, había que tener iguales requisitos que para ser

iberoamericanos, países europeos), ni siquiera en las Recomendaciones de la Unión Europea.” Opinión expresada en el *Informe para la Asistencia Técnica Internacional para la elaboración de un Reglamento y Funcionamiento interno del Tribunal de Integridad y Transparencia*, (2016), p. 6.

9 El artículo 95 de la ley de carrera judicial desarrolla el procedimiento a través del cual se deben llenar las vacantes por concurso abierto.

Magistrado de Tribunal Superior, de tal suerte que podía estar integrado por servidores judiciales y profesionales del derecho.¹⁰

Los Magistrados que integren este Tribunal, rendirán ante el Pleno de la Corte Suprema de Justicia un informe cada tres meses con la información acerca de las denuncias presentadas, los casos que hayan sido sancionados y absueltos, las clases de sanciones impuestas y cualquier otro hecho relevante. Se consagra también en la normativa especializada, que el Presidente de la Corte Suprema de Justicia podrá solicitar informes extraordinarios sobre casos específicos o actuaciones de causas que esté tramitando este tribunal.¹¹

b. La Unidad Especial de Integridad y Transparencia.

El ejercicio investigativo será desarrollado por una Unidad Especial que llevará a cabo, de forma independiente y coadyuvante con el Tribunal Especial, el examen de las denuncias que se presenten en contra de los servidores judiciales. Se trata de un avance significativo que evita la duplicidad de funciones en las etapas de investigación

y juzgamiento, actualmente centralizadas en un único funcionario, el superior jerárquico.

A cargo de esta unidad de investigación, estará un Magistrado quien deberá cumplir con los mismos requisitos que se establecen para los Magistrados del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y será seleccionado de la misma forma que estos. Un aspecto importante, es que la investigación podrá también iniciar de oficio por el Magistrado Investigador.

Su función principal es la investigación de los hechos denunciados y verificar si existen méritos para el juzgamiento del servidor judicial o solicitar que se desestimen los mismos, en caso contrario.

Otra de sus funciones importantes, es requerir al Consejo Consultivo de Auditoría Judicial la práctica de auditorías extraordinarias con el objeto de acreditar los hechos que requieren aclaración urgente o que respondan a una causa de competencia del Tribunal de Integridad y Transparencia.¹²

¹⁰ Artículo 7 del Proyecto 021 de 6 de agosto de 2009.

¹¹ Artículo 162 de la ley de carrera judicial.

¹² Artículo 33 y 36, numeral 1 de la ley de carrera judicial.

También estará a cargo de realizar las averiguaciones en defensa de la independencia de los magistrados y jueces para exigir el cumplimiento del principio de independencia judicial a quien lo esté violentando.

La ley de carrera judicial crea una figura que tiene como objeto garantizar la independencia judicial, desarrollada en el aparte identificado como “Amparo a la Independencia Judicial”, de tal suerte que cuando los Magistrados y Jueces se consideren inquietos o perturbados en su independencia podrán solicitar protección al magistrado investigador de integridad y transparencia, quien iniciará un procedimiento para determinar si se originan los supuestos de amparo a la independencia que regula la normativa mencionada.¹³

Si del resultado de la investigación se comprueban los hechos indicados por el Magistrado o Juez, el Magistrado Investigador emitirá concepto para que el

Tribunal de Integridad y Transparencia se pronuncie y adopte las medidas correspondientes.

c. La Defensoría Especial de Integridad y Transparencia.

Cónsono con la naturaleza del bien público supremo a salvaguardar, se ha dispuesto garantizar el debido proceso para los funcionarios denunciados, preservando el derecho de defensa de los servidores judiciales investigados. Para tal fin, se crea la Defensoría de Integridad y Transparencia que, de manera independiente, ejercerá la representación legal de los servidores judiciales en las denuncias que en su contra se promueven de conformidad con lo dispuesto en la ley. Se aclara que esta Defensoría también tendrá a su cargo la defensa de los servidores judiciales frente a otras acciones, siempre que se relacionen con el ejercicio de sus funciones.¹⁴

Los defensores serán nombrados de la misma forma que los magistrados del Tribunal de Integridad y Transparencia, esto es, por concurso abierto, deben

¹³ El artículo 112 de la ley de carrera judicial, desarrolla los supuestos que puedan dar origen a este amparo, son ellos: a) Las declaraciones o manifestaciones hechas en público, que objetivamente supongan un ataque a la independencia judicial y sean susceptibles de influir en la libre capacidad de resolución de jueces o magistrados; b) Aquellos actos y manifestaciones que, en atención a la cualidad o condición del autor o de las circunstancias en que tuvieron lugar, pudieran afectar, del mismo

modo, la libre determinación de jueces o magistrados en el ejercicio de sus funciones.

¹⁴ El artículo 167 de la ley de carrera judicial regula las funciones descritas.

pertenecer a la carrera de la defensa pública y contar con más de diez años en el ejercicio de la defensa. El requisito de edad mínimo exigido es de 35 años, a diferencia de los Magistrados del Tribunal Especial y del Magistrado Investigador, que es de 45 años.

4. Principios que rigen el procedimiento ante las autoridades de integridad y transparencia.

La regulación del Título III, Capítulo 1, que desarrolla la Jurisdicción de Integridad y Transparencia, inicia recogiendo principios tan propios del derecho sancionador como el de legalidad y que encuentran fundamento constitucional en el artículo 211 que establece que “Los Magistrados y los Jueces no serán depuestos ni suspendidos o trasladados en el ejercicio de sus cargos, sino en los casos y con las formalidades que disponga la ley”—principio de legalidad sustantiva y de legalidad procedimental y que desarrolla la ley de carrera judicial en su artículo 189, cuando refiriéndose al ámbito de aplicación de la responsabilidad disciplinaria expresa que “Todos los servidores judiciales con independencia de la situación laboral en que se encuentren, están sujetos a responsabilidad disciplinaria, en los casos y

con las garantías establecidas en la Constitución Política y la ley” , junto con el artículo 152, que indica que el Tribunal de Integridad y Transparencia es el único que tendrá la competencia para conocer de las faltas disciplinarias.

Los principios que rigen el procedimiento ante las autoridades de integridad y transparencia son los siguientes:

- a. Legalidad. Ningún servidor judicial podrá ser sancionado disciplinariamente por violación a las normas de integridad y transparencia sin que previamente se lleve a cabo el procedimiento previsto en la ley.
- b. Oralidad. El proceso será oral, en primera y segunda instancia y se dejará constancia digital de todo lo acreditado.
- c. Inmediación. Las autoridades competentes practicarán por sí mismas todas las diligencias probatorias y audiencias del proceso, sin que puedan delegar tales situaciones a su personal subalterno.
- d. Separación de funciones. El magistrado sustanciador no podrá

- realizar las funciones jurisdiccionales, ni los Magistrados que integran el tribunal especial podrán hacerlo como investigadores.
- e. Prohibición de doble juzgamiento disciplinario. Ningún servidor judicial podrá ser procesado ni sancionado disciplinariamente dos veces por los mismos hechos. Sin embargo, es posible que la conducta del trabajador también origine una investigación penal, en cuyo caso se permitirá ambas investigaciones cuando se vulneren bienes jurídicos protegidos en estas distintas esferas jurisdiccionales.
- f. Celeridad. El proceso debe sustanciarse y decidirse en el término establecido en la ley.
- g. Autorregulación. El órgano de control de integridad y transparencia es parte del Órgano Judicial.
- h. Transparencia y rendición de cuentas. Las actuaciones serán públicas y se informarán sus resultados periódicamente a la ciudadanía.
- i. Responsabilidad por omisión de las autoridades de la Jurisdicción de Integridad y Transparencia. El incumplimiento de los términos fijados en la ley para la investigación y juzgamiento de las faltas a la integridad y transparencia, así como la omisión de las autoridades instituidas para el conocimiento y la defensa de estas conductas en el ejercicio de sus respectivas funciones, constituye infracción de los deberes de los servidores públicos, de conformidad con lo dispuesto en el Código Penal.
- j. Derecho a defensa. El denunciado tiene derecho a nombrar defensor o asumir su propia defensa si fuera abogado, desde que le es notificado el inicio de la investigación hasta su culminación. Si no lo hace, el Órgano Judicial le asignará uno.
- k. Objetividad de la investigación. Es obligatorio investigar lo desfavorable y lo favorable al denunciado y demás implicados en el proceso. El fin de la investigación es descubrir la verdad.
- l. Proporcionalidad. Las sanciones previstas se aplicarán de acuerdo con la gravedad de la falta demostrada.

5. Procedimiento.

El procedimiento para el conocimiento de las faltas disciplinarias de los servidores judiciales, consta de tres fases: a) Denuncia; b) Investigación y c) Juzgamiento.

5.1. Denuncia e investigación.

La denuncia tiene que presentarse oralmente ante la Secretaría de la Unidad Especial de Investigación de Integridad y Transparencia y bajo los rigores de la declaración jurada, de conformidad con lo dispuesto en el Código Penal y podrán acompañarse de las pruebas que la sustentan. Pueden ser formuladas por servidores judiciales, particulares que se sientan afectados y los Consejos de Administración de las Carreras del Órgano Judicial.

Es importante destacar, que el denunciante en ningún caso goza de legitimidad como parte en el proceso. Sin embargo, la Unidad de Investigación podrá llamarlo para aclaración y colaboración cuando así se requiera.¹⁵

El nuevo régimen disciplinario reduce las causales de impedimento y recusación de los Magistrados y Defensores, con la finalidad de evitar que se pueda utilizar esta mala práctica para separar a un magistrado. Es así, que únicamente se contempla como causales de impedimento, el parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad del denunciante, alguna de las partes o de sus apoderados o hayan participado en los hechos que motivan la investigación. La interposición de la denuncia posterior a la asignación de un proceso, no constituye causal de impedimento o recusación para la investigación ni el conocimiento de las causas por faltas a la integridad y transparencia.¹⁶

5.2. Investigación.

Una vez presentada oralmente la denuncia, el Magistrado Investigador procederá a admitirla y luego dará traslado de ella al servidor judicial por el término de ocho (8) días hábiles, para que le de contestación y acompañe las pruebas que considere necesarias para su defensa, quien podrá hacerse representar por medio de

¹⁵ Artículo 172 de la ley de carrera judicial.

¹⁶ Artículos 175 y 184 de la ley de carrera judicial.

apoderado judicial privado o de la Defensoría de Integridad y Transparencia.

Posteriormente, el Magistrado Investigador realizará la investigación pertinente a fin de determinar la comisión o no de la falta, por el término de cuarenta (40) días hábiles. Concluida la investigación, solicitará a la Secretaría del Tribunal de Integridad y Transparencia la asignación del caso. De existir mérito para enjuiciar, pedirá al Tribunal Especial de Integridad y Transparencia fecha de audiencia para la continuación del trámite o, en caso contrario, que se desestime la denuncia y su archivo. La decisión de juzgamiento del servidor judicial por parte del Magistrado investigador es inapelable.

Existe un principio de reserva en el desarrollo de la investigación, de tal manera que solamente tendrán acceso al contenido de las investigaciones el servidor judicial denunciado y su apoderado judicial. El magistrado investigador tendrá el deber de informar al investigado sobre las pruebas recabas. De la misma forma que deberá hacerlo el servidor judicial investigado.¹⁷

5.3. Juzgamiento y recursos.

La fase de juzgamiento tiene dos instancias. La Secretaría del Tribunal de Integridad y Transparencia realizará el reparto del proceso a uno de los magistrados que lo integran, el cual actuará como Magistrado Sustanciador y los dos restantes integrarán la Sala Especial de segunda instancia.

La primera instancia compete al Magistrado Sustanciador, quien estará encargado del juzgamiento para determinar la responsabilidad del servidor judicial por violación a las normas que desarrollan las faltas disciplinarias y los otros dos restantes integrarán la Sala Especial de segunda instancia.

El Magistrado Sustanciador fijará la fecha de audiencia que deberá ser notificada de forma personal al investigado. El procedimiento es oral y en ningún caso podrá demorar más de treinta (30) días hábiles.

El día de la audiencia, el Magistrado Investigador solicitará al Investigador que formule su acusación y presente las

¹⁷ Artículo 181 de la ley de carrera judicial.

pruebas. Luego se le dará la oportunidad al servidor judicial investigado para admitir los hechos u oponerse a ellos, objetar las pruebas presentadas y proponer sus pruebas, las cuales el Magistrado Investigador podrá, igualmente, objetar.

El Magistrado Sustanciador, procederá a admitir las pruebas pertinentes, rechazando en el acto las que no se refieran a los hechos discutidos, las dilatorias, inconducentes o prohibidas por la ley, para luego evacuar las que así lo requieran. Si fuera necesario, se suspenderá la audiencia para continuarla el día siguiente hábil, de forma que puedan evacuarse todas las pruebas admitidas oportunamente.

Terminada esta fase, se solicitará que ambas partes presenten sus alegatos. Es en esta fase donde se podrán presentar las cuestiones incidentales, salvo que se trate de recusación. En caso que se advierta la violación de garantías y derechos fundamentales, se decretará la nulidad de lo actuado. Si se trata de irregularidades que no afecten el derecho al debido proceso, ni al derecho de defensa, las mismas serán desestimadas.¹⁸

Finalizados los alegatos, el Magistrado Sustanciador pasará de inmediato y sin interrupción a determinar, en sesión permanente, la responsabilidad del servidor judicial, procediendo a comunicar las razones de hecho y de derecho en las que apoya su decisión.

En caso de eximirse al servidor judicial de los cargos, se declarará terminado el asunto y se ordenará el reintegro al cargo y el pago del sueldo dejado de percibir si hubiese sido suspendido, cautelar o provisionalmente. De considerarse probada la comisión de la falta, se le impondrá la sanción, si esta es de destitución o suspensión, inmediatamente se informará a las autoridades que corresponda para los fines legales consiguientes.

Si se presenta apelación sobre la decisión del Magistrado Sustanciador, la misma será conocida por el resto de los Magistrados que integran el Tribunal Especial. La apelación deberá promoverse oralmente al final de la audiencia.

Una vez que se recibe el expediente en la segunda instancia, se hará un reparto para

18 Artículo 183, numeral 15 de la ley de carrera judicial.

escoger al Magistrado ponente, quien fijará la fecha de la audiencia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a su ingreso. La audiencia será estrictamente para alegar y fallar en el acto, lo que significa que no se podrá presentar nuevas pruebas.

La decisión de segunda instancia sólo será revocada si existe unanimidad entre los dos magistrados ante quienes se surta la alzada. En caso contrario, es decir, si cada uno tiene posiciones distintas, la decisión de primera instancia se confirmará conservándose el derecho de razonar el voto en este supuesto.¹⁹

Una de las críticas que se hacen a la forma en que se adoptarán las decisiones en segunda instancia por el Tribunal de Integridad y Transparencia, se dirigen a su conformación, pues estará integrado solamente por dos Magistrados, alejándose del principio general que promueve que los tribunales colegiados deben estar integrados por números impares para evitar posibles decisiones o votos dispares o contrarios y que exista siempre una mayoría.

“Si, como está regulado en la Ley 53/2015, el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia está formado por sólo tres Magistrados y uno de ellos deberá ser Magistrado sustanciador, indica Ricardo Rodríguez Fernández, lo procesalmente correcto es que existan otros tres Magistrados para que resuelvan el posible recurso de apelación y no, como actualmente está regulado, que sean sólo dos, careciendo de justificación que, en este caso, tal y como prevé la Ley, si uno de los Magistrados vota a favor de la resolución recurrida, confirmando la sanción, prevalezca el voto de este Magistrado, confirmándose la resolución recurrida, lo cual vulneraría el principio in dubio pro reo; esto es, no tendría que darse mayor validez al voto confirmatorio de la sentencia o resolución condenatoria sino, al contrario, al voto que la revoca, conforme al meritado principio, básico en derecho procesal penal y vigente en todos los sistemas procesales democráticos y modernos.”²⁰

Por ello y para evitar esta contradicción, sigue indicando el Magistrado español, “el Tribunal Especial de Integridad y

¹⁹ Artículo 167, numeral 8 de la ley de carrera judicial.

²⁰ Rodríguez Fernández, ibídem, p.34

Transparencia deberá estar formado por cuatro Magistrados, actuando uno, elegido de forma aleatoria y sucesiva de forma electrónica, de Magistrado sustanciador, y los otros tres Magistrado formando parte del Tribunal de apelación, que resuelva en su caso el recurso en la doble instancia, para evitar -se reitera posibles empates y sin perjuicio de que el Magistrado disidente de la mayoría pueda formular "voto discrepante", que se unirá como anexo al fallo de la mayoría y formando parte inseparable de la sentencia o resolución de la apelación.”²¹

Somos de la opinión, que en virtud que la ley ha establecido que la cantidad de Magistrados que conforman el Tribunal de Integridad y Transparencia son tres, se podría intentar, reglamentariamente. llamar al suplente del Magistrado Sustanciador para que integre la Sala Especial de segunda instancia, garantizándose de esta manera el debido proceso.

5.4. Suspensión cautelar o provisional.

Dentro de los procesos por violación a las normas de integridad, se podrá decretar la

medida de suspensión cautelar o provisional del ejercicio del cargo. cuando se instruya investigación o se adelante proceso por faltas disciplinarias gravísimas, siempre que existan los elementos suficientes de vinculación de la persona investigada con la realización del hecho y, a juicio del Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, se justifique la adopción de la medida.

En la fase de investigación, el Magistrado Investigador podrá pedir al Tribunal Especial esta medida y también podrá ser acogida durante la fase de juzgamiento. La decisión será decretada por el Magistrado Sustanciador y es susceptible de apelación ante el resto de los Magistrados del Tribunal Especial.

6. Faltas.

En lo que se refiere en concreto a las conductas tipificadas como faltas (el artículo 190, referido a las leves, 191, a las graves y 192, a las gravísimas), queda fuera de nuestra intención su análisis detallado, pero de su lectura se observa que las conductas identificadas como faltas disciplinarias, no aluden únicamente a “las

²¹ Ídem

faltas cometidas por los Jueces y Magistrados en el ejercicio de sus cargos”, con lo que se puede afirmar que la responsabilidad disciplinaria se extiende más allá del estricto ejercicio de estos, habida cuenta las distintas y diversas conductas tipificadas en los artículos 190, 191 y 192, donde se califica como falta disciplinaria, por ejemplo: dirigir a servidores públicos o a corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos (191-10), utilizar el tiempo y recursos del Estado en beneficio propio (191-20), afiliarse o formar parte en actividades o reuniones de carácter político (192-2), valerse de su condición de servidor judicial para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero (192-16), entre otras.

Otro aspecto destacable, es que algunas conductas tipificadas como faltas están relacionadas con la cuestión jurisdiccional, que es un terreno que suele estar exento del control disciplinario, pues la revisión del acierto de la aplicación del Derecho llevada a cabo por los Jueces y Tribunales en el ejercicio de su potestad jurisdiccional y la

posible vulneración constitucional o legal en que pudieran incurrir, solo puede hacerse valer a través de los recursos previstos en las leyes procesales.

Desde esa perspectiva, se describe como falta gravísima, que puede dar lugar a la destitución del cargo, por ejemplo, omitir la motivación de las sentencias o autos, siempre que dicha falta haya sido apreciada en resolución firme y así lo denuncie la parte afectada con el procedimiento (192-14).²²

El ejercicio en tiempo oportuno de la acción disciplinaria,²³ se concreta en el establecimiento legal de plazos de prescripción, según si las faltas son leves, graves o muy graves. El artículo 188 de la Ley 53 de 2015 señala que la acción para denunciar o investigar faltas gravísimas prescribe en dos años, faltas graves un año y faltas leves, seis meses y comenzará a contarse, en caso que se trate de falta leve o grave, desde el momento en que ocurrieron los hechos y si es falta gravísima, desde que se tuvo conocimiento, plazo que se interrumpirá desde la

22. Cfr. Ron Latas, Pedro y Lousada Arochena, José Fernando, (2015), La responsabilidad disciplinaria de Jueces y Magistrados, España, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña, N°19, p. 359-360. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5403417>.

23. El ejercicio tardío de la facultad disciplinaria, no cumple las finalidades preventivas de la sanción disciplinaria y pugna contra la buena fe y seguridad jurídica.

presentación de la denuncia ante la Unidad Especial de Investigación y Transparencia.

7. Sanciones.

Las violaciones a las normas de integridad y transparencia en que incurran los servidores judiciales se les aplicarán sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta. Se dispone en el artículo 197 de la ley de carrera judicial, que las sanciones a imponer, de acuerdo al principio de proporcionalidad, deben corresponder a la gravedad de la falta especificándose, en la misma disposición legal, las clases de sanciones, siendo estas:

- a. Amonestación pública, que consiste en un llamado de atención escrito, dejando constancia del mismo en su registro o expediente personal.
- b. Multa, que consiste en pago al fisco de una cantidad determinada de dinero, que puede oscilar entre el 10 % al 15% de la remuneración mensual del servidor judicial.
- c. Suspensión sancionatoria o definitiva del ejercicio del cargo y privación de sueldo por un lapso de hasta tres meses, del que se le

descontará la suspensión cautelar o provisional si la hubiere.

- d. Destitución, que consiste en la pérdida del cargo, que excluye la posibilidad de reingresar a la carrera judicial y a los cargos judiciales.

A renglón seguido, la norma jurídica describe las conductas que dan origen a faltas disciplinarias y que serían objeto de las distintas sanciones. Cuando las faltas sean leves podrán ser sancionadas con amonestación pública o multa. De ser graves, con multa o suspensión sancionatoria o definitiva y privación de sueldo hasta por dos meses y si se trata de falta gravísima, con suspensión sancionatoria o definitiva y privación del sueldo hasta tres meses o destitución, siguiendo los principios de necesidad y proporcionalidad que rigen el procedimiento disciplinario.

La norma también menciona que, si se declara mediante sentencia en firme, que el servidor judicial actuó con dolo, fraude o arbitrariedad, podrá aplicarse la destitución del cargo que ocupa. Es decir que, aunque la falta sea leve o grave, si ocurren estas

circunstancias, puede recibir como sanción la destitución.²⁴

La reincidencia y el concurso de faltas, también es penalizado con la destitución. De esta manera, si el servidor judicial que fue sancionado le es aplicada una nueva sanción dentro del lapso de dos años por falta grave o gravísima o, cuando, dentro del plazo establecido, cometa tres faltas leves, perderá el cargo.²⁵

Es importante destacar, que la finalidad de la clasificación de las faltas disciplinarias no es otra que determinar la sanción a imponer y es la ley la que ha descrito las conductas que son faltas leves, graves y gravísimas, de tal manera que se elimina la discrecionalidad respecto a la tipicidad.

No obstante, le corresponderá al Tribunal de Integridad y Transparencia el proceso de valoración para determinar si la conducta en la que ha incurrido el servidor judicial constituye falta disciplinaria y su gravedad. En este punto, la normativa carece de una regulación de los criterios específicos de

graduación, lo que deja en manos del tribunal disciplinario esta tarea, de tal forma que una misma conducta puede merecer la imposición de sanciones muy diversas.²⁶

8. Recursos.

Sólo serán apelables las resoluciones que decreten medidas cautelares y las que decidan el proceso, las cuales se concederán en el efecto suspensivo. Las apelaciones se promoverán ante el resto de los Magistrados del Tribunal de Integridad y Transparencia, como se ha explicado.

9. Conclusiones.

Una revisión a las normas disciplinarias vigentes en algunos países, nos ha permitido advertir que existen dos sistemas utilizados para adelantar los procesos disciplinarios contra servidores judiciales. Uno de ellos totalmente independiente y el otro adscrito a la misma rama judicial, como es el caso de nuestro país, donde la función disciplinaria la lleva a cabo la misma judicatura.

24. Artículo 197 de la ley de carrera judicial.

25. Artículo 199 de la ley de carrera judicial.

26. El autor Ovalles Rodríguez, Francisco, en un artículo sobre la materia, cita algunos de estos criterios: a) El grado de culpabilidad; b) El grado de perturbación del servicio; c) La naturaleza y efectos de la falta (la trascendencia social de la misma, el mal ejemplo dado, la

complicidad con los subalternos y el perjuicio causado), las modalidades y circunstancias del hecho (la cuidadosa preparación, el grado de participación en la comisión de la misma y el aprovechamiento de la confianza depositada en el funcionario). Ovalles Rodríguez, Francisco, (Julio-diciembre de 2015), *Reflexiones sobre los criterios aplicados para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias en el derecho disciplinario colombiano*, Revista Academia & Derecho, 6 (11) (227-258).

La necesaria creación de una entidad encargada de la investigación de las denuncias recibidas contra las actuaciones de los distintos servidores judiciales, denota un avance significativo en este importante tema, pues se evita la duplicidad de funciones de investigación y enjuiciamiento que hasta la aprobación de la citada Ley 53/2015, estaban centralizadas en un único funcionario, el superior jerárquico.

El establecimiento del derecho al debido proceso, garantizándose el derecho de defensa de los funcionarios denunciados con la creación de la Defensoría Especial de Integridad y Transparencia, escribe una nueva página en el régimen disciplinario de los servidores judiciales, quienes antaño tenían que asumir su propia defensa o el costo de ella de su propio peculio.

Sin embargo, una crítica que se le formula a este nuevo régimen, es que la función disciplinaria la lleva a cabo la propia judicatura, porque tanto la Unidad de Investigación, como el Tribunal Especial encargado de juzgar y aplicar las sanciones, estará integrado por Magistrados o Jueces de carrera judicial, lo

que genera críticas en la doctrina referidas al corporativismo judicial que puede conllevar a la impunidad en estos sistemas.

27

Sin embargo, a pesar que en el Órgano Judicial, quien investiga las infracciones disciplinarias y los encargados de juzgar y sancionar están adscritos a la misma rama judicial, esto no es razón suficiente para sostener que los servidores judiciales seleccionados incumplan con la finalidad del derecho disciplinario que, en esencia, está encaminado a garantizar el cumplimiento de los fines superiores de la administración de justicia (salvaguardar la obediencia, la disciplina, la rectitud y eficacia de los servidores judiciales).

No es otra la razón, por la cual se contempló como requisito especial, que los Magistrados del Tribunal Especial y de la Unidad Especial de Investigación, debían ser servidores judiciales de carrera judicial (seleccionados por concurso de mérito), con trayectoria de más de diez años en el ejercicio de la Magistratura o Judicatura.

27. Hernández Quiñonez, Gustavo Adolfo, (2015), *El proceso jurisdiccional disciplinario en Colombia, ¿Una violación flagrante al debido proceso?*, trabajo de grado para optar al título de Magister con

énfasis en derecho administrativo de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín, Antioquia.

Finalmente, es importante anotar, que las unidades que integran la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia aún no han sido implementadas de forma efectiva. El Consejo de Administración de la Carrera Judicial ha realizado la convocatoria para seleccionar a los Magistrados que integrarán, por primera vez, el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia y el Magistrado Investigador de la Unidad Especial de Integridad y Transparencia y se tiene previsto que inicien funciones este año. El Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública, ha hecho lo propio, para escoger a

los miembros de la Defensoría de Integridad y Transparencia.

Con su implementación, el Órgano Judicial logra materializar su interés y el de todos aquellos organismos que se han preocupado por la justicia, de contar con un sistema de administración de justicia transparente, independiente y eficiente, con servidores judiciales idóneos e imparciales que rindan cuenta de su gestión, mediante un procedimiento que permita identificar las conductas contrarias al ejercicio transparente de esta función pública y la aplicación de sus respectivas sanciones.

Bibliografía

A. Libros, Revistas y Módulos.

Bordalí Salamanca, Andrés, (2018), El régimen de responsabilidad disciplinaria de los jueces chilenos, Revista *Ius et Praxis*, Año 24, Nº 2, 2018, pp. 513 - 548 ISSN 0717 – 2877, Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Castro Caballero, Fernando Alberto, (2019), Código Iberoamericano de Ética Judicial Comentado, Consejo Superior de la Judicatura, Imprenta Nacional de Colombia.

Escobar Eysa, Pinilla, Idalides y Rodríguez Celso, (2020), Curso de formación para la Jurisdicción de Integridad y Transparencia, III Fase de Formación y Pasantía, Instituto Superior de la Judicatura, Órgano Judicial de Panamá.

Hernández Quiñonez, Gustavo Adolfo, (2015), El proceso jurisdiccional disciplinario en Colombia, ¿Una violación flagrante al debido proceso?, Universidad Pontificia Bolivariana, trabajo de grado para optar al título de Magister con énfasis en derecho administrativo, Medellín, Antioquia.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/2563>.

Mitchell Dale, Harley, (2009), Exposición de Motivos del Proyecto de Ley 021 de 6 de agosto de 2009, Asamblea Nacional de Panamá. Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales. Fuente: Asamblea Nacional, Secretaría General.

Naciones Unidas, (2013), Comentario relativo a los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial, Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito.

Ovalles Rodríguez, Francisco, (Julio-Diciembre de 2015), Reflexiones sobre los criterios aplicados para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias en el derecho disciplinario colombiano”, Revista Academia & Derecho, 6 (11) (227-258). [https://Dialnet-ReflexionesSobreLosCriteriosAplicadosParaDetermina-6713582%20\(2\).pdf](https://Dialnet-ReflexionesSobreLosCriteriosAplicadosParaDetermina-6713582%20(2).pdf).

Rodríguez Fernández, Ricardo, (2016), Informe para la Asistencia Técnica Internacional para la elaboración de un Reglamento y Funcionamiento interno del Tribunal de Integridad y Transparencia. Fuente: Secretaría Técnica de Recursos Humanos.

Ron Latas, Pedro y Lousada Arochena, José Fernando, (2015), La responsabilidad disciplinaria de Jueces y Magistrados, España, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña, N°19, p. 359-360. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5403417>

Rosado Iglesias, Gema (2010), El Régimen Disciplinario de Jueces y Magistrados en la nueva Ley Boliviana del Órgano Judicial. Una comparación con el modelo español, Revista Boliviana de Derecho, núm., 10, julio, 2010, Fundación Iuris Tantum, Santa Cruz, Bolivia. revistarbd@gmail.com.

B. Legislación

Ley N°. 53 de 27 de agosto de 2015, “Que regula la carrera judicial y se dictan otras disposiciones”. publicada en la Gaceta Oficial N.º 27856- A.

Proyecto de Ley N° 021, “Que crea la Jurisdicción de Integridad y Transparencia”, 6 de agosto de 2009, Asamblea Nacional de Panamá, Comisión de Gobierno, Justicia y Asuntos Constitucionales. Fuente: Asamblea Nacional, Secretaría General.

C. Jurisprudencia

Corte Constitucional de Colombia,
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-028-06.htm>.

Margarita Ibets Centella González

La autora es Magistrada del Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial.

Posee varias publicaciones sobre la materia y ha dictado numerosas conferencias en temas del derecho del trabajo, tanto individual como colectivo, especialidad a la cual ha dedicado su carrera profesional. Miembro del Colegio Nacional de Abogados, de la Unión Nacional de Abogadas, de la Asociación Panameña de Magistrados y Jueces (ASPAMAJ), de la Asociación de Magistradas y Juezas del Órgano Judicial de Panamá (AMAJUP), donde ejerció la Presidencia de este organismo gremial en el bienio 2003-2004 y también tuvo el alto honor de ser elegida para representar a América Latina y el Caribe ante la Junta Directiva de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ) en el bienio 2008-2009.

Representante del Órgano Judicial de Panamá en los Encuentros de Salas Laborales dentro del marco de la Conferencia Centroamericana y del Caribe de Justicia Laboral en los años, 2015, 2015, 2016 y 2017.

Primera Presidente del Consejo de Administración de la Carrera Judicial periodo 2015-2001 y actualmente es la Presidente de la Academia Panameña de Derecho del Trabajo (APADETRA).

¿Qué implica el sistema de mérito?



Mónica J. Castillo Arjona

Secretaria General de la Procuraduría de la Administración

La opinión, el contenido, la redacción y la composición del presente artículo es responsabilidad de su autor.

¿Qué implica el sistema de mérito?

Mónica T. Castillo Arjona

Resumen

Hacer referencia al sistema de profesionalización del servicio público, representa abordar dos tópicos importantes que gravitan alrededor de esta temática. El primero de ellos, atiende a una interrogante, en ¿qué consiste el sistema de mérito?; y el segundo, responde a entender las causas que nos llevan a aceptar el sistema de profesionalización, como la puerta de salida para adquirir el fortalecimiento de las instituciones democráticas.

Este artículo se centra principalmente en analizar y comprender, el primero de ellos; es decir, la trascendencia del sistema de mérito. A fin de demostrar, por qué razón resulta determinante que definamos primero, como sociedad, el valor que le damos al mérito.

Ya que en esa medida, dependerá, el éxito que pueda llegar a alcanzar el sistema de profesionalización en nuestros distintos países.

Palabras Clave

Sistema de mérito, profesionalización, servicio público, y moral.

Abstract

Referring to the system of professionalization of the public service, it represents addressing two important topics that gravitate around this issue. The first one addresses a question, what does the merit system consist of?; and the second, responds to understand the causes that lead us to accept the professionalization system, as the exit door to acquire the strengthening of democratic institutions.

This article is mainly focused on analyzing and understanding, the first of them; that is, the significance of the merit system. In order to show why it is decisive that we first

define, as a society, the value we place on merit. Since to that extent, will depend the success that the professionalization system can achieve in our different countries.

Key words

System of merit, professionalization, public service, and moral.

Sumario

I.INTRODUCCIÓN. II. EL CONCEPTO DEL MÉRITO. III. EL SISTEMA DE MÉRITO Y EL FENÓMENO DE LA GLOBALIZACIÓN. IV. EL SISTEMA DE MÉRITO EN EL SIGLO XXI. V. CONCLUSIONES. VI. REFERENCIAS.

I. INTRODUCCIÓN.

Una lectura de los anales de los debates de la Comisión de Reformas Revolucionarias a la Constitución, en el año 1972, específicamente, en su Tomo VI, permite advertir los intercambios sostenidos entre los comisionados a fin de desarrollar los artículos atinentes al Título XIII “De Los Servidores Públicos”.

Sin embargo, al margen de la metodología y de los calurosos debates, lo cierto es que el incalculable valor de esas actas radica, principalmente, en haber dejado consignado que el tiempo puede ser relativo. Ya que debo resaltar que las inquietudes y preocupaciones manifestadas por los distintos

comisionados, en aquel entonces, hace casi 49 años, no han perdido vigencia.

Dichas discusiones se centraban en la excesiva burocratización del sistema, en su preocupación frente a la posibilidad que el nivel político, de forma consistente, creara posiciones transitorias en la cual se incorporara personal sin mérito; para posteriormente, convertir esas posiciones en permanentes. Y así, de esta forma, se dotara a personas que no eran los suficientemente competentes para un determinado puesto, de cierta estabilidad.

Por otro lado, reclamaban como una necesidad, el contar con un sistema científico de selección de candidatos a los puestos públicos. También les inquietaba establecer el método más apropiado para

definir la cantidad de personas que deben conformar una determinada entidad del Estado. Desde la perspectiva de la mayoría de los comisionados, esa respuesta debía ser el resultado de una investigación a partir de la cual se crearían posiciones acordes con una necesidad real del servicio.¹

En aquel momento histórico, resulta relevante resaltar lo que para los miembros de esa comisión significaba el mérito, que no era más que, *“una selección de escoger el mejor”*².

Ese interés marcado de los comisionados que buscaba aspirar a un verdadero sistema de mérito como piedra central del servicio público, se convirtió en una realidad con la Constitución de 1972, al reconocer los diferentes sistemas de carrera, como también al establecerse que el servicio público se construiría sobre la base de un sistema de mérito, y que la estabilidad en los cargos de quienes integran el engranaje público estaría condicionado solamente a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio³.

Resulta interesante destacar que esa idea de insatisfacción frente al ideal de conformación del engranaje público, llegó a trascender más allá de la puesta en vigencia de la Constitución de 1972, pese al enorme debate de los comisionados. Esto lo podemos advertir en los actos reformativos posteriores; específicamente, con el Acto Legislativo No. 2 de 23 de agosto de 1994. Como también, en el gran aporte que representó, en el plano legal, la Ley 9 de 20 de junio de 1994.

Iniciativas que en todo momento buscaban elevar el nivel de excelencia y de rendimiento del sector público, convencidas que la única forma de alcanzar ese objetivo era llevando a cabo procedimientos de selección que permitieran garantizar el nivel y calidad de los seleccionados; así como también, los resultados alcanzados por los mismos, los cuales se traducirían, automáticamente, en un mejor servicio público.

Lo cierto es que la fórmula planteada hasta este momento, definitivamente resulta ser ideal. Sin embargo, pienso que a través del

¹ (Anales de los Debates de la Comisión de Reformas Revolucionarias a la Constitución. , 1972)

² Ídem, pág 7.

³ (Artículo 259, Constitución de la República de Panamá, 1972)

tiempo, nos hemos diluido ante su simpleza; ya que actualmente, pese a los grandes esfuerzos y las distintas modificaciones al sistema de carrera, no contamos con un marco regulatorio, lo suficientemente fuerte y sólido, que atienda a las necesidades que requiere la profesionalización del servicio público.

Esto sin desconocer que, hoy en día, existe una importante cantidad de carreras implementadas, pero que se encuentran enfocadas en el procedimiento de ingreso; y que luego de cumplida esta primera etapa, se apartan de los otros elementos básicos que deben estar presentes en todo procedimiento de profesionalización. Me refiero a los incentivos, la capacitación, las oportunidades de crecimiento dentro del sistema, entre otros aspectos relevantes.

En fin, sin atender todas estas necesidades, no podríamos afirmar que contamos con un esquema de profesionalización exitoso.

Ahora bien, a través de este artículo buscamos reflexionar en la causa, en la razón de ser de este fenómeno, ya que pese al enorme esfuerzo de distintas administraciones, y la clara demanda de

una sociedad civil, que reclama una mejor calidad de servicio. Necesariamente, deberíamos plantearnos la siguiente interrogante: ¿Por qué razón nos encontramos en esta situación?

Más allá de consideraciones concretas como falta de presupuesto, falta de capacidad instalada, entre muchas otras razones que indiscutiblemente pueden tener una incidencia en el actual resultado.

Desde mi punto de vista, el principal elemento desencadenante se centra en la relación que hacemos entre el mérito y la moral.

Es decir, es precisamente el propio sistema de mérito que ha inducido a los resultados obtenidos. En otras palabras, el valor que en nuestra sociedad le otorgamos al mérito, se torna posteriormente en contra de los objetivos iniciales, que aunque sublimes y compartidos por todos, tanto por el sector público como privado, no logramos concretar.

A lo largo de este artículo, procuraré hacer un énfasis en la importancia que tiene que socialmente le demos un valor práctico al concepto de mérito, y cómo esto podría

influir, de forma positiva, en la implementación de un sistema de carrera exitoso en nuestro país.

II. EL CONCEPTO DE MÉRITO.

Al hacer referencia al mérito, tal como socialmente lo hemos aceptado, damos por sentado la existencia de varios elementos asociados al mismo. El primero de ellos, responde a una cualidad personal, la cual se adquiere como consecuencia ya sea de su talento, su esfuerzo, o de las circunstancias que rodearon a ese individuo. De tal manera que, socialmente, aquellas personas que logran alcanzar cierto mérito, se hacen acreedores en nuestro sistema a reconocimientos, los cuales pueden ser: salariales, una movilidad hacia otra condición social⁴, morales, que los distinguen de los demás.

De tal manera que, al aceptar el mérito que eventualmente puede alcanzar una persona, implícitamente estamos reconociendo que no es igual a los demás; y que esa desigualdad, debe ser legítimamente aceptada por todos. Precisamente, por el esfuerzo, por el

talento, o por las circunstancias que le permitieron a ese individuo alcanzar ese estatus diferenciador.⁵

Es indiscutible que la revolución industrial y, por ende, el fortalecimiento del capitalismo, influyó de forma decisiva en la conceptualización del mérito que manejamos hoy en día.

Sin embargo, resulta interesante destacar que desde los antiguos griegos, el concepto de mérito estaba asociado a lo justo, a lo que cada cual se merece en la medida que sobresalga sobre los demás; y es precisamente ese, el elemento a destacar desde la concepción griega. Esa condición que le otorga al individuo el reconocimiento de una virtud que no ostenta la mayoría.⁶

No resulta pues extraño, el afirmar que la necesidad de diferenciarnos los unos de los otros, a través del tiempo, haya sido el resultado de una condición humana, tal como lo identificaba Thomas Hobbes. Al estudiar al hombre desde su naturaleza, Hobbes, resaltaba que el ser humano

⁴ (Sandel J, 2020) pág. 238.

⁵ (García Civico, La idea de Mérito en la Antigüedad Griega, 2017)

⁶ *Ibíd*em

“compite continuamente por su honor y dignidad”.⁷

Es precisamente el ser distinguido, el ser reconocido, lo que genera en el individuo una necesidad de alcanzar determinadas metas, más como un fin en sí mismo, que bajo un verdadero deseo de contribuir a la sociedad a la que pertenece.

Actualmente, el clamor social se centra en demandar un sistema de gestión público más eficiente y que atienda a la realidad de los distintos ciudadanos, con el fin de evolucionar hacia un Estado de bienestar más igualitario, que promueva los mismos estímulos para todos los sectores. De esta manera, se encuentra presente, con mayor fuerza, en el mundo, el lenguaje meritocrático, especialmente en los gobiernos de países desarrollados y que representan las principales economías del mundo.

Dinámica que responde a una lógica justa por parte de aquellos administrados, que requieren y exigen que las decisiones que los afecten sean tomadas por los más competentes.

Sin embargo, esa exigencia, que aunque válida, no nos lleva a otra cosa que a promover, de forma desmedida, la retórica del ascenso y de la acumulación de créditos académicos; fortaleciendo así en los que lo adquieren, un sentimiento de superioridad que los perturba, al momento de obtener una determinada posición social o un determinado cargo público, a través de un concurso de mérito.

Precisamente, el discurso meritocrático es el que ha caracterizado los últimos gobiernos demócratas en Estados Unidos, en palabras de Michael J. Sandel⁸, son los que han causado que se genere una brecha importante entre aquellos estadounidenses que carecen de formación académica de aquellos que si la obtienen. Según Sandel, el sistema estadounidense ha hecho entender que la causa de no lograr adquirir una formación académica, es precisamente la falta de esfuerzo individual; en otras palabras, el progreso de cada quien depende, solamente, de cada uno de ellos, de su capacidad y esfuerzo. Es decir, de su propio mérito.

⁷ (Cisneros Araujo, 2011)

⁸ (Sandel J, 2020)

Sandel, citando a Thomas Frank, en su reciente libro, la Tiranía del Mérito, señala lo siguiente:

“No es una respuesta en realidad, es un juicio moral emitido por los ganadores desde el ventajoso punto de vista de su éxito. La clase de los profesionales altamente cualificados se define precisamente por su elevado nivel educativo, y cada vez que le dicen al país que lo que necesita es más formación y más estudios, lo que le están diciendo en realidad es que la desigualdad no es un fallo del sistema, sino un fallo vuestro”.⁹

Este análisis resulta extrapolable al servicio público, ya que nos permite comprender en su justa medida, qué entraña el sistema de profesionalización en la mayoría de nuestros países. Ya que tal como lo señalaban los comisionados de 1972, se incentiva en todo momento la escogencia del “mejor”.

Sin embargo, qué pasa después con ese “mejor” candidato. En qué medida el propio sistema se encarga de orientarlo hacia los fines públicos, capacitándolo, exigiéndole resultados en base a objetivos, midiendo sus capacidades de manera permanente;

como también, destacando sus cualidades de liderazgo. Lastimosamente, es allí donde nos encontramos con el primer punto de quiebre. Las personas que han accedido al sistema público a través del mérito, se sienten merecedores de ese mérito. Ostentar un cargo público, representa para ellos un derecho, más no un deber; y es eso, precisamente, lo que no les permite cumplir con los objetivos que deberían atender al ser seleccionados por mérito. Me refiero a desarrollar entre sus pares, dentro una determinada institución, esas cualidades y conocimientos, que lo hicieron merecedor de adquirir una condición distinta a los demás.

En este sentido, Sandel destaca lo siguiente:

“Si la educación es considerada una responsabilidad propia del individuo, entonces es probable que las personas sean menos críticas con la desigualdad social que nace de las diferencias de nivel educativo. Si la percepción dominante es que los resultados que las personas obtienen en el sistema educativo son básicamente merecidos, entonces también se considerarán merecidos las consecuencias de sus resultados”.¹⁰

⁹ Ídem, pág. 130.

¹⁰ Ídem, pág. 134.

III. EL SISTEMA DE MÉRITO Y EL FENÓMENO DE LA GLOBALIZACIÓN.

La Globalización ha traído cambios importantes en el mundo. Pero un sector que se ha visto especialmente influido por este fenómeno, es precisamente el profesional. La actividad profesional ha sufrido una transformación importante. Hace 40 años atrás, las Universidades preparaban a los profesionales según las necesidades locales, hoy en día, los preparan para el mundo.

El sector privado, especialmente influenciado con el crecimiento de las empresas transnacionales, requieren cada vez más candidatos que dominen tres y cuatro idiomas, que conozcan los ordenamientos jurídicos de distintos países. Esto es el resultado, en gran medida, de una suscripción importante de Tratados de Libre Comercio y de Inversión que promueven e incentivan la libre competencia de profesionales, indistintamente, del país en donde se recibieron académicamente.

Así vemos, una mayor cantidad de profesionales admitidos para ejercer en

distintos países; y es que cada vez menos se restringe el ejercicio profesional a normas de contenido local.

Frente a esta realidad, el sector público no se escapa. Es frecuente advertir que se requiera para aplicar a un determinado puesto público, de ciertas habilidades, que eventualmente le permitan a ese profesional interactuar con sus pares de otros países.

Las alianzas globales por parte de los Estados, permiten que se ejecuten actividades conjuntas entre las distintas instituciones estatales a manera de cooperación internacional. En otras palabras, la necesidad de interactuar globalmente se ha convertido en un imperativo estatal, que permite que los países puedan utilizar importantes herramientas para la consecución y desarrollo de sus políticas públicas.

Sin embargo, la idea de globalización profesional ha influido especialmente, en fortalecer la **“soberbia meritocrática”**.¹¹ La gran cantidad de redes sociales profesionales, que se convierten en una vitrina de exposición mediática, incentivan

¹¹ Ídem, pág. 132.

en gran medida a los profesionales a que se concentren en demostrar a los demás lo que conocen, en sus “méritos”. Más que en realmente aportar nuevas ideas o soluciones a la sociedad, o dentro de las instituciones a las que pertenecen.

Es aquí donde encontramos, el segundo punto de quiebre. Ya que algunos profesionales dentro del sector público, les inquieta mucho más la posibilidad de acumular títulos académicos, o demostrar a los demás que dominan una determinada materia, con el objetivo de ser elegible para un determinado puesto; que hacer su trabajo de forma eficiente, enseñando y preparando a sus equipos de trabajo, o dejando una impronta a lo interno de la entidad, que permita valorar el agregado que él representó, en su momento de ingreso, para esa determinada organización. En otras palabras, es precisamente allí donde deberíamos identificar el valor de cada quién; es decir, su peso en oro, en la importancia que tuvo acceder al sistema a través de su “propio mérito”, por el impacto que eso generó en su entorno laboral.

IV. EL SISTEMA DE MÉRITO EN EL SIGLO XXI.

Sería interesante cuestionarse en qué medida o con qué frecuencia los sistemas de profesionalización públicos en América Latina se encuentran enfocados en medir el ingreso al sistema de un determinado colaborador. En otras palabras, definir el impacto que su incorporación ha tenido dentro de una determinada organización. Me atrevería a afirmar, sin miedo a equivocarme, que muy pocos.

Sandel citando a John Rawls, en su obra Teoría de la Justicia (1971), en palabras de Rawls, destaca lo siguiente:

“El principio de diferencia representa, en efecto, el acuerdo de considerar la distribución de talentos naturales en ciertos aspectos, como un acervo común, y de participar en los beneficios de esta distribución cualesquiera que sean. Aquellos que han sido favorecidos por la naturaleza, quienesquiera que sean pueden obtener provecho de su buena suerte solo en la medida en que mejoren la situación de los no favorecidos. La sociedad debería estar configurada de modo tal que estas contingencias funcionen en favor de los menos afortunados”.

Desde esta visión, podríamos decir que el sistema adquiriría su verdadero valor, en la medida que se pueda determinar el impacto que cada funcionario, sea seleccionado por concurso o no, haya generado en su entorno laboral. Por eso, resulta un tanto arriesgado valorar el rendimiento de un profesional del sector público en base solamente a su competencia, lealtad y moralidad. Especialmente, a su moralidad, ¿qué implica esto?

Desde la Constitución de 1946, en Panamá, se asocia competencia y moralidad al empleo público. Sin embargo, frente a ello, me planteo lo siguiente, ¿en qué medida impacta al servicio público, un colaborador o colaboradora, buen padre o madre de familia, activa o activo académicamente, ampliamente reconocido en su trayectoria profesional, pero que no trabaja en conjunto con sus pares, y no deja huellas en su entorno laboral? Es muy posible, que otra cualidad que presente esta persona es que sea moralmente reconocida, ¿pero esto tiene alguna trascendencia para el sistema?, ¿puede llegar a beneficiarse el sistema de este tipo de profesionales? ¡Claro que no! ¡En ningún momento!

En otras palabras, esa moral que pregonamos para que sea efectiva, debe entenderse como aquel conocimiento práctico que se introduce en una determinada organización a través de un profesional; es ese compromiso, entrega, trabajo en equipo, lo que lo hace merecedor de esa virtud que los distingue de los demás.

Es este precisamente, el valor que en el Siglo XXI adquiere el concepto de mérito. En medio de una pandemia como la generada por la COVID-19, cuyas consecuencias todavía no se han podido determinar en su justa medida. Nos damos cuenta que el servicio público demanda hombres y mujeres, con capacidad de liderazgo, con el entusiasmo de hacer las cosas bien, que proyecten seguridad hacia dentro y hacia afuera. Que generen una confianza real en los administrados.

La diferencia históricamente marcada entre el nivel político y el técnico dentro del engranaje gubernamental, hoy en día encuentra sus matices; ya que la sociedad mide a las entidades en su conjunto, no de manera fragmentada, al final es uno el resultado. Es así, como es determinante la interacción entre el nivel político y el

técnico, que permita concretar objetivos comunes, en bienestar de todos.

Hoy en día, más que nunca, debemos disociar el mérito de aquel derecho que pueda llegar a representar para el individuo, como también del poder que pueda significar para él.

En palabras de Judith Butler, citada por Guillaume le Blanc, en la Obra “El Pensamiento de Foucault”, se refiere al poder y su relación con el sujeto de la siguiente manera: *“El poder nunca lo es tanto como cuando se desarrolla mentalmente. El sujeto nunca es tan sujeto como cuando queda adherido a ese poder que, al apartarlo de sí, le brinda, sin embargo, la posibilidad de volverse sobre sí mismo”*.¹²

Haciendo aquí una breve reflexión en torno a las sujeciones de poder, ampliamente estudiadas por Foucault, no podemos desconocer que el concepto tradicional de mérito, íntimamente vinculado, al de una buena moral, en nuestro medio, crea en el individuo una condición de apego a lo que el considera se merece por derecho propio y que nadie se lo puede arrebatar; por ende,

lo castra, al punto de no sentirse obligado a retribuirle nada a los demás, ya que lo que ha logrado, según él, por mérito propio.

Este pensamiento, es probable, que un estricto sentido, no sea aplicable a todos los puestos públicos, ya que en aquellos casos en que se accede por elección popular, el poder viene directamente del pueblo; sin embargo, en aquellos cargos públicos cuya selección depende en gran medida del mérito propio, propenden a desarrollar ese apego al poder planteado por Butler.

Es precisamente allí en donde se encuentra la gran paradoja, el actual concepto de mérito, provoca en quienes ascienden a altos cargos públicos por méritos, el pensamiento que son ellos los únicos responsables de sus ascensos, y por lo tanto, hacedores únicos y exclusivos del poder que administran.

Cuando lo cierto es que en una sociedad meritocrática, nadie, absolutamente nadie, puede proclamarse como responsable individual de su ascenso, ya que existen circunstancias que se encuentran siempre presentes, que rodean al individuo, y que

¹² (Le Blanc, 2008)

influyen directa o indirectamente en los resultados obtenidos.

En otras palabras, el éxito de un sistema de profesionalización radica en comprender que su esencia representa una maquinaria dinámica; que permite medir de manera constante a cada uno de sus integrantes, brindarles una oportunidad de crecimiento profesional, estabilidad y capacitación. Pero que a su vez, busca advertir de manera prematura cuando uno de sus integrantes se aleja de los cometidos estatales; y así, corregir, o en su defecto, abrir la puerta para que puedan salir a fin de preservar el buen funcionamiento público. Y permitir así, una “auto-oxigenación” del sistema.

Sin embargo, para alcanzar esos objetivos necesitamos que todos y cada uno de aquellos quienes conforman una determinada organización; principalmente, sus regentes, permitan que los integrantes de una entidad cumplan con sus funciones, sin miedos ni limitantes. Que se sientan en la plena libertad de actuar en función a las políticas internas normadas, sus

conocimientos profesionales y los manuales de organización; solo así, podremos fortalecer y alcanzar la tan anhelada institucionalidad democrática.

V. CONCLUSIONES.

1. La moral que se adquiere a través del mérito, es precisamente aquella que, en nuestra sociedad, le atribuye respeto a aquellos que han levantado fortunas sin trabajarlas, al igual que a otros que se han dedicado a construir imágenes vacías de un supuesto conocimiento, que no incentivan ni promueven en los demás. La moral, debería ser aquella virtud, la *Areté*, según los antiguos griegos, que se le reconoce a todos aquellos que dan lo mejor de sí en la consecución de un proyecto en común, que no piensan ni anteponen sus intereses individuales a los públicos; indistintamente, que hayan llevado una vida acorde con los estándares morales.¹³

No en vano sostenía Sócrates que *“La vida moral depende directamente del*

¹³ (Malishev, Mijael y Sepúlveda, Manola, 2010). Cit. pág. 13 “Al grado alcanzado por el ser humano en su desarrollo ético le corresponde “no la santidad en la supuesta posesión de una completa pureza en las

intenciones de la voluntad”, sino “la intención moral en la lucha “(Kant, 1995:150)”.

conocimiento de la virtud".¹⁴ Sin embargo, bajo la visión Kantiana, la moral se identifica como la "razón práctica".¹⁵ Al fin y al cabo, el proyecto de un país, es para todos y de todos; por lo tanto, lo relevante es dirigir la voluntad individual en la consecución de un objetivo común. En todo caso, lo que deberíamos apreciar en cada servidor público, es precisamente, su hidalguía y el interés de generar cambios positivos y transformadores.

2. El valor que debemos encontrar en el procedimiento de profesionalización del servicio público es aquel que será medible con el pasar del tiempo, y dependerá del impacto que un determinado colaborador haya podido generar en su entorno laboral inmediato. En otras palabras, la estabilidad en el servicio público debería estar condicionada al rendimiento y al

resultado práctico y concreto de cada funcionario; indistintamente, de sus credenciales y sus grandes talentos y aptitudes que, aunque importantes, no resultan ser determinantes al momento de definir el éxito de un profesional. En todo caso, el sistema debe estar diseñado para sacar lo mejor de cada uno de sus integrantes.

3. Es indiscutible que la institucionalidad se alimenta del grado de identificación, de lealtad y compromiso que cada colaborador sienta con la organización a la que pertenece. Pero de igual manera, estos sentimientos no pueden estar huérfanos de la importancia que representa para el sistema, el valor agregado que un servidor desarrolla y aporta a lo largo de su vida pública. De esto depende en gran medida, la calidad del servicio prestado.

¹⁴ (Malishev, Mijael y Sepúlveda, Manola, 2010)
Cit. pág. 10 "Aristóteles entendía la actividad (práctica) como el tránsito de la posibilidad a la realidad, entonces la polis representaba una forma específica de praxis; mientras que la moral era simplemente la forma óptima

de realización de la razón del individuo en la polis, Así que la moral adquiere su contenido en las virtudes de los ciudadanos."

¹⁵ Ídem, pág 12.

Bibliografía

1. Anales de los Debates de la Comisión de Reformas Revolucionarias a la Constitución. (1972). (Tomo VI). Panamá: Asamblea Legislativa, Biblioteca.
2. Artículo 259, Constitución de la República de Panamá. (1972). Panamá, Panamá.
3. Cisneros Araujo, M. E. (2011). La naturaleza humana en Hobbes: antropología, epistemología e individuo. *Andamios*, 8(16).
4. García Civico, J. (2017). La idea de Mérito en la Antigüedad Griega. *THÉMATA. Revista de Filosofía*(55), 219-248.
5. Le Blanc, G. (2008). *El pensamiento Foucault*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
6. Malishev, Mijael y Sepúlveda, Manola. (2010). La moral griega y su repercusión en la ética de Kant. *La Colmena* (65-66), 5-15.
7. Sandel J, M. (2020). *La Tiranía del Mérito ¿Qué ha sido del bien común?* Debate.

Mónica V. Castillo Arjona

Candidata a Doctora del Programa de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) en Madrid-España (2016-2022), es Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas, Mediadora y Conciliadora, posee una Maestría en Derecho Procesal y Estudios en Métodos Alternos de Solución de Conflictos, se desempeña profesionalmente como Secretaria General y Procuradora de la Administración, Suplente en la Procuraduría de la Administración; así como docente y coordinadora académica del Diplomado en Contratación Pública de la Universidad Latina de Panamá. Forma parte del equipo de investigadores voluntarios de ORCID, sus líneas de interés están enfocadas a las siguientes materias: ciencias políticas, derecho disciplinario, contratación administrativa, asociación público-privada, lo que la ha llevado a desenvolverse académicamente como conferenciante y colaboradora para revistas como en foros nacionales e internacionales.

*Avances de la Reglamentación del Sistema de Carrera
Por Méritos para los Servidores Públicos de la
Fiscalía General de Cuentas*



Andrés A. Mojica García de Paredes
Secretario General de la Fiscalía General de Cuentas

La opinión, el contenido, la redacción y la composición del presente artículo es responsabilidad de su autor.

Avances de la Reglamentación del Sistema de Carrera Por Méritos para los Servidores Públicos de la Fiscalía General de Cuentas

Andrés A. Mojica García de Paredes

“El esfuerzo constante – no la fuerza o la inteligencia – es la clave para liberar nuestro potencial.”

Winston Churchill

Resumen

El Artículo 25-A, adicionado por el artículo 6 de la Ley 81 de 22 de octubre de 2013 a la Ley 67 de 14 de noviembre de 2008, instituye un régimen de carrera para nuestros servidores públicos, el que acorde a la norma debe ser reglamentado por el Fiscal General de Cuentas; en virtud de este mandato legal, la Fiscalía General de Cuentas tomando como cimientos las experiencias, avances y mejores prácticas de entidades homólogas que cuentan con este método de selección de personal, ha iniciado un comprometido trabajo en equipo, por demás interdisciplinario, para reglamentar el referido artículo y contar finalmente con la normativa regulatoria de la estructura y organización de la Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas. Gracias a que se posee una clara y precisa hoja de ruta, se han logrado avances significativos en la materialización de esta meta y objetivo, que, por demás, representa un deber y deuda con la razón de ser de esta novedosa y joven agencia de instrucción coadyuvante del Tribunal de Cuentas.

Palabras Clave

Servidor público, Fiscalía General de Cuentas, carrera por méritos, ingreso, concurso abierto, vacantes absolutas, reglamentación, recurso humano, estabilidad, evaluación del desempeño, fases, pruebas, competencia, habilidad, destreza.

Abstract

Article 25-A, added by Article 6 of Law 81 of October 22, 2013 to Law 67 of November 14, 2008, establishes a career regime for our public servants, which according to the norm must be regulated by the Attorney General of Accounts; By virtue of this legal mandate, the Attorney General's Office, taking as a foundation the experiences, advances and best practices of counterpart entities that have this method of personnel selection, has initiated a committed teamwork, interdisciplinary, to regulate the referred to article and finally have the regulatory regulations for the structure and organization of the Career for Merits of the Attorney General's Office. Thanks to the fact that it has a clear and precise roadmap, significant progress has been made in the materialization of this goal and objective, which, moreover, represents a duty and debt to the reason for being of this new and young training agency intervener of the Court of Auditors.

Key words

Public servant, Attorney General's Office, career by merit, entry, open competition, absolute vacancies, regulation, human resources, stability, performance evaluation, phases, tests, competence, ability, dexterity.

I. INTRODUCCIÓN.



Qualquier sistema de justicia con un alto nivel de rotación de personal, sin profesionales probos, especializados y experimentados, no logra, con efectividad y en tiempo oportuno, dar respuesta a la demanda ciudadana de una justicia gratuita, expedita e ininterrumpida, como nos lo mandata la Carta Magna.

Por lo que en el contexto institucional estatal se hace imperioso y necesario

seguir con la implementación de una cultura de excelencia profesional de sus funcionarios, que marque la diferencia en el servicio público a brindar a los gobernados y, lo más importante, que ello sea palpable y reconocido por la comunidad en general.

Para el logro de este deber, la implementación integral de un régimen de ingreso estructurado en un sistema de carrera por méritos es una asignatura aún pendiente por aprobar en algunas instituciones públicas, cuya ejecución podrá

presentar algunos obstáculos y retos; no obstante, debemos estar conscientes que todos son superables con perseverancia e intercambio de las experiencias, avances y mejores prácticas de las entidades homólogas que ya cuentan con este método de selección de su personal.

Por tanto, la Fiscalía General de Cuentas de la República de Panamá ha iniciado un comprometido trabajo en equipo, por demás interdisciplinario, con miras a contar con un régimen de carrera por méritos para sus servidores públicos.

El ejercicio normativo que lleva a cabo la institución se encuentra cimentado en el análisis del derecho comparado en la materia, lo que nos ha demostrado, con creces, que los procedimientos e instrumentos para acceder a un régimen de carrera por méritos deben ser si bien científicos, pero, por demás, transparentes, garantistas de la igualdad de participación, amigables en sus reglas y la interpretación de las mismas, carentes de exceso de formalismos, que contengan solo normas propias de una carrera por méritos y no temas generales de recursos humanos; en general, que garanticen un debido proceso en la selección del recurso humano clave tanto operativo como administrativo, que

finalmente se conviertan en engranajes perfectos para la excelencia del servicio público llamados a brindar.

La importante e inexcusable labor normativa que se viene realizando, si bien es un objetivo y una meta institucional, también es un deber y una deuda para con los servidores públicos que componen esta entidad pública de investigación de afectación patrimonial al erario y, en particular, para con los usuarios del sistema.

Sustento legal.

Destacamos, que a través del artículo 305 de la Constitución Política de la República de Panamá se instituyen las carreras en la función pública, conforme a los principios del sistema de méritos, indicando en su numeral 9 que, entre ellas, estarán aquellas que la Ley determine.

Atendiendo el referido mandato constitucional se adiciona con el artículo 6 de la Ley 81 de 22 de octubre de 2013 a la Ley 67 de 14 de noviembre de 2008, Que desarrolla la Jurisdicción de Cuentas y reforma la Ley 32 de 1984, Orgánica de la Contraloría General de la República, el Artículo 25-A, mismo que dispone que: “La Fiscalía General de Cuentas y las demás

agencias de instrucción tendrán un régimen de carrera para sus servidores públicos, al cual ingresarán mediante concurso formal, basado en el reconocimiento al mérito en la prestación del servicio, igualdad de oportunidades, excelencia profesional y estabilidad en el cargo, condicionado a su competencia, lealtad a los intereses públicos y moralidad en el servicio, el cual será reglamentado por el Fiscal General de Cuentas.”

Al observar, que a más de siete años de la determinación por Ley de este sistema de carrera por méritos para los servidores públicos de la Fiscalía General de Cuentas aún no se había reglamentado, la actual Fiscal General de Cuentas Waleska Hormechea dispone, a través de la Resolución N.º FGC-037-20 de 10 de junio de 2020, constituir una comisión de trabajo permanente, para el desarrollo de su estructura y organización.

Sumado a lo anterior, con la promulgación de la Resolución N.º FGC-047-20 de 30 de junio de 2020, se aprueba un nuevo y actualizado Plan Estratégico de la Fiscalía General de Cuentas para el quinquenio 2020-2025, en donde se dispone entre las Líneas de Acción del Pilar 4, referente al Fortalecimiento del Recurso Humano

Técnico y Especializado, que la referida comisión tendrá a su cargo, a corto plazo, la ejecución de las acciones para reglamentar la Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, como los lineamientos para su aprobación e implementación.

Así entonces se inicia la ejecución de una precisa hoja de ruta, para la aprobación de la reglamentación del referido artículo 25-A de la Ley 67 de 14 de noviembre de 2008, la que por decisión de nuestra máxima autoridad se viene consensuando con los servidores públicos de la institución, para posteriormente someterla al escrutinio de la sociedad civil organizada, las instituciones públicas intervinientes en la jurisdicción de cuentas y entidades públicas homólogas.

Avances.

Hoy la comisión de trabajo permanente para el desarrollo de la estructura y organización de la Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, con el apoyo de la Secretaría General, el Instituto de Formación y Fortalecimiento Académico, la Oficina Institucional de Recursos Humanos, el Área de Carrera de la Fiscalía General de Cuentas de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, la Oficina de Asesoría Legal y la Oficina de Planificación ya

cuentan con el primer proyecto de reglamento, cuyo bosquejo inicial dispone:

1. Que tiene como objetivo normar los principios y procedimientos necesarios para la aplicación y ejecución del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, a fin de garantizar que los cargos sean ocupados por servidores públicos que se distingan por sus competencias, destrezas, habilidades, lealtad a los intereses públicos, moralidad y honestidad, fortaleciendo la administración del recurso humano en condiciones de estabilidad, equidad, desarrollo eficiente, remuneración adecuada y evaluación del desempeño.

2. Que el concurso abierto será el principal mediante el cual se atraiga al sistema de selección de personal a los más calificados, para ocupar puestos de carrera y se elegirán de entre ellos a los más idóneos, mediante procedimientos e instrumentos válidos y confiables.

3. Que se aplicará un solo sistema de carrera por méritos para el ingreso del personal tanto operativo o jurídico como para los administrativos.

4. Que se fundamentará en los siguientes principios:

a. Reconocimiento al mérito en la prestación del servicio.

b. Estabilidad en el cargo, condicionada a la competencia, lealtad a los intereses públicos y moralidad en el servicio.

c. Igualdad de oportunidades para ocupar vacantes absolutas y la permanencia.

d. Igualdad de remuneración por igual trabajo, de acuerdo con el cargo, la antigüedad y a los niveles de responsabilidad asignados.

e. Excelencia profesional cimentada en la capacitación y el desarrollo profesional permanente.

f. Respeto del servidor público de la Fiscalía General de Cuentas por la dignidad humana, los derechos y libertades mínimas de los usuarios del servicio que se brinda en esta institución.

5. Que no formarán parte de la carrera:

a. El Fiscal General de Cuentas.

b. El Secretario General.

c. El Secretario de Investigación de Afectación Patrimonial.

d. El Secretario de Administración y Finanzas.

e. Los asesores.

- f. Los directores.
- g. Los servidores públicos nombrados por tiempo determinado o por períodos fijos establecidos por la Ley o los que desempeñen cargos ad honórem.
- h. Los servidores públicos que pertenezcan a otras carreras públicas reguladas por leyes especiales.
- i. Los demás servidores públicos a los que la Constitución Política excluya de este beneficio.

6. Que, para la administración del sistema de la carrera por méritos, el proyecto de reglamento propone la existencia de un Comité de Selección de Recurso Humano del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, que estará conformado por:

- a. El jefe de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, quien lo presidirá.
- b. El coordinador del Área del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, quien ejercerá las funciones secretariales del Comité.

- c. El jefe de la unidad en donde se produzca la vacante.
- d. El jefe de la Oficina de Asesoría Legal.
- e. El jefe de la Oficina de Auditoría Interna.

7. Que el Comité de Selección de Recurso Humano del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, tendrá entre sus funciones:

- a. Administrar el Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, velando por condiciones de acceso a aspirantes calificados a través de procedimientos transparentes y objetivos.
- b. Aplicar las normas, criterios técnicos y procedimientos en lo que respecta a todo el proceso de reclutamiento y selección mediante convocatorias públicas de los concursos abiertos de ingreso al Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas previstos en el presente Reglamento y demás normativa aplicable.
- c. Coadyuvar en la elaboración de las tablas de ponderación y los instrumentos de valoración del nivel

académico, experiencia laboral, ejecutorias, publicaciones e investigaciones que se utilizarán en el proceso de selección de los aspirantes a ingresar al Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas.

d. Coadyuvar en la elaboración de toda la documentación que se manejará en los concursos abiertos para el ingreso al Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, información de vacantes, anuncio de las convocatorias, constancia de entrega de documentos y todas aquellas acciones propias del presente proceso de selección.

e. Notificar a los aspirantes el resultado del concurso abierto, ya sea que haya sido o no seleccionado para ocupar la vacante absoluta.

f. Declarar desierto el concurso abierto cuando haya falta de postulantes idóneos, es decir cuando ninguno alcance el puntaje definido para cada una de las fases y etapas de la respectiva convocatoria pública.

g. Mantener en los concursos abiertos la confidencialidad en cuanto a la identidad de los candidatos y resultados, salvo en los casos que el reglamento disponga su publicación por razones de transparencia en la gestión pública, sin que ello atente con los derechos previstos en la legislación aplicable.

h. Cuidar de la adecuada interpretación y aplicación de las normas y procedimientos del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas y resolver las controversias que se susciten con relación a la aplicación del presente Reglamento.

i. Coadyuvar en el diseño de los cursos de formación especializada para aspirantes y miembros del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas.

j. Emitir la resolución en la que conste la lista oficial de resultados de los concursos abiertos para el ingreso al Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Reglamento.

k. Recomendar las modificaciones y ajustes normativos al Reglamento del Sistema de Carrera por Méritos de la

Fiscalía General de Cuentas o al Manual Institucional de Clases Ocupacionales que se hagan necesarios, para garantizar el cumplimiento de los principios en que se sustentan.

l. Asesorarse en las unidades técnicas para la elaboración de los documentos y etapas que requieran de personal idóneo para su desarrollo.

m. Expedir el reglamento para su régimen interno.

n. Ejercer las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley y los reglamentos.

Propone el proyecto de reglamento que el procedimiento de concurso abierto constará de dos (2) niveles y seis (6) fases, a saber:

Nivel I. Presentación de la manifestación de interés en participar en el concurso abierto, verificación de conocimientos, competencias, habilidades, destrezas y requisitos legales mínimos y especiales, para ocupar el cargo:

Fase 1. Presentación de la manifestación de interés en participar en el concurso abierto y cotejo de los documentos que acrediten los requisitos legales mínimos y especiales, para ocupar el cargo; esta fase no cuenta con ponderación numérica, pero

su superación permitirá el ingreso del aspirante a la Fase 2.

Fase 2. Presentación, cotejo y evaluación de los documentos que acrediten las ejecutorias, antecedentes académicos y laborales del aspirante.

Fase 3. Aplicación y evaluación de pruebas de competencias generales y funcionales.

Fase 4. Aplicación y evaluación de pruebas psicotécnicas.

Fase 5. Entrevista.

Nivel II. Verificación de la efectividad en el desempeño del cargo.

Fase 6. Evaluación del desempeño del período de Prueba.

El proyecto señala los derechos y deberes de los funcionarios que adquieran la estabilidad en el cargo a razón de su ingreso a la institución por el sistema de carrera por méritos, como el procedimiento para su remoción del cargo, tal y como lo indica el referido artículo 25-A, entre otros muchos temas propios de un Sistema de Carrera por Méritos.

Transcurrido el proceso de consultas internas y externas y recogidas las observaciones recibidas, se procederá a aprobar el reglamento de carrera por

méritos de la Fiscalía General de Cuentas, para seguidamente, establecer el calendario de la declaratoria de vacantes absolutas y la consecuente convocatoria de los procesos de llenado de las mismas, acorde a las reglas establecidas en la normativa aprobada.

Se hace preciso destacar, que paralelamente al proceso de redacción del proyecto de reglamento, la Fiscalía General de Cuentas se encuentra actualizando el Manual Institucional de Clases Ocupacionales y el fortalecimiento del Instituto de Formación y Perfeccionamiento Académico de la institución, elementos todos inseparables en un proceso de implementación de una carrera por méritos.

La labor reglamentaria de un tema tan cardinal como un régimen de carrera por méritos y su posterior puesta en ejecución, presentará obstáculos y retos, los que no necesariamente serán presupuestarios, sino el nivel de compromiso de sus integrantes para lograrlo y la necesidad imperante e inexcusable de seguir robusteciendo el recurso humano.

Conclusiones.

1. Los regímenes de carrera por méritos, como sistema de reclutamiento de personal en el sector público son imprescindible, para evitar la constante rotación de personal y la consecuente fuga de talentos y competencias.
2. La Fiscalía General de Cuentas posee un Sistema de Carrera por Méritos para sus funcionarios, cuya regulación le corresponde por Ley al Fiscal General de Cuentas.
3. La Fiscalía General de Cuentas Waleska Hormechea viene ejecutando una clara y precisa hoja de ruta, para contar con la primera reglamentación de un sistema de carrera por méritos, para la selección de su recurso humano.
4. Para dar respuesta a la demanda ciudadana de una justicia gratuita, expedita e ininterrumpida como nos lo mandata la Carta Magna, indistintamente la instancia o jurisdicción de que se trate, debe contar con un robusto equipo de colaboradores con estabilidad laboral y constante preparación y actualización académica, entre otros factores, que solo lo garantiza un sistema de carera formalmente instituido.

Bibliografía

1. Constitución Política de la República de Panamá. Gaceta Oficial, República de Panamá, 15 de noviembre de 2004.
2. Ley 9 de 20 de junio de 1994, Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa. Gaceta Oficial, República de Panamá, 21 de junio de 1994.
3. Ley 67 de 14 de noviembre de 2008, Que desarrolla la Jurisdicción de Cuentas y reforma la Ley 32 de 1984, Orgánica de la Contraloría General de la República. Gaceta Oficial. República de Panamá, 20 de noviembre de 2008.
4. Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Recuperado de: <http://www.rae.es/rae.html>.

Andrés A. Mojica García de Paredes

Abogado de profesión. Ingresó al Órgano Judicial en el año 1990, ha ocupado cargos en el área jurisdiccional de dicha entidad como Secretario Judicial y Alguacil Ejecutor, Juez Municipal y de Circuito y Magistrado de Tribunal Superior. Se ha desempeñado como Director de Asesoría Legal del Órgano Judicial (posición obtenida por Carrera Judicial), Director del Centro de Documentación Judicial y de la Sección de Investigación y Estudio de la Legislación Judicial, Secretario Ejecutivo, por parte del Órgano Judicial, del Programa de Mejoramiento de la Administración de Justicia del Banco Interamericano de Desarrollo (I etapa), Secretario Ejecutivo Ad Honórem del Consejo Judicial, Coordinador del Despacho de Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, Secretario Ad Hoc de la Comisión de Ética y Moral de los Profesionales del Derecho y Funcionarios de la Administración de Justicia del Consejo Judicial, Miembro del Comité de Elecciones de los Consejeros de los Consejos de Administración y Consultivos de la Carrera Judicial, Corelator de la Reglamentación de la Carrera Judicial, Facilitador del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá “Doctor César Augusto Quintero Correa”, miembro del Consejo Editorial de la revista Sapiencia del Órgano Judicial, Presidente del Consejo Editorial de la Fiscalía General de Cuentas, entre otros.

Egresado de la Universidad de Panamá como Licenciado en Derecho y Ciencia Políticas, cuenta con una Maestría en Derecho Mercantil de la Universidad Santa María La Antigua, un Postgrado en Medios Alternos de Resolución de Conflictos de la Universidad de Panamá, un Diplomado en Contrataciones Públicas de la Universidad Latina de Panamá, un Diplomado en Metodología de la Investigación de la Universidad del Istmo y un Diplomado de Formador de Formadores para la

Investigación y Juzgamiento en la Jurisdicción de Cuentas, de la Universidad Especializada de las Américas.

Autor de los ensayos: El Acto de Recepción de Propuestas dentro del Marco de la Legislación de Contrataciones Públicas en la República de Panamá. Revista Sapientia. Órgano Judicial. 2014; Las Comisiones Evaluadoras y Verificadoras dentro del Marco de la Legislación de Contrataciones Públicas en la República de Panamá. Obra Modernización de la Justicia Desde la Perspectiva Panameña y Mexicana. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. 2014; Introducción a las reformas incorporadas por la Ley 61 de 2017 a la Ley 22 de 27 de junio de 2006, que regula la contratación pública y dicta otras disposiciones. Revista Sapientia. Órgano Judicial. 2017; Nuestros Datos Personales ¿Se encuentran protegidos en la Legislación Panameña? Revista Sapientia. Órgano Judicial. 2018; La Carrera Judicial, una de las tres Carreras Públicas de la Administración de Justicia. Revista Sapientia. Órgano Judicial. 2019 y coautor del Protocolo de Actuación Judicial sobre el Delito de Tratos de Personas y Actividades Conexas. Órgano Judicial. 2020, entre otros.

Hoy ocupa el cargo de Secretario General de la Fiscalía General de Cuentas.

*Protección de Datos Personales:
La Nueva Realidad Normativa*



Augusto Ho

Abogado Catedrático de Informática Jurídica y Derecho Informático

La opinión, el contenido, la redacción y la composición del presente artículo es responsabilidad de su autor.

Protección de Datos Personales: La Nueva Realidad Normativa Augusto Ho

Luego de dos años de *vacatio legis*, recientemente entra en vigor la Ley 81 de 29 de marzo de 2019 sobre protección de datos personales, publicada en la Gaceta Oficial N° 28743-A. De esta manera, se establecen los principios, derechos, obligaciones y procedimientos que regulan la protección de datos personales. Así las cosas, Panamá entra al concierto de naciones que promulgan una ley de esta materia a fin de resguardar derechos contenidos en nuestra Carta Magna; privacidad e intimidad del individuo.

Para nadie es un secreto que todas las teorías, corrientes doctrinales y disposiciones en materia de protección de los datos personales se centran a proteger la vulnerabilidad a la que están sometidos los mismos hoy día gracias a la llegada de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's). Los datos, la información de una persona, siempre han existido. La protección de los mismos se debe a que son cada vez más vulnerables debido a que su tratamiento se realiza a través de herramientas tecnológicas, en

ambientes muchas veces abiertos (léase expuestos), sumado al descontrol que los propios ciudadanos le damos a los mismos. Así las cosas, debemos hacer un alto y hacer un acto de *mea culpa*. Los propios ciudadanos nos hemos encargado de exponer y hacer susceptibles y vulnerables nuestros propios datos personales. En innumerables ocasiones hemos dicho que somos el primer anillo de seguridad de nuestra propia información. Los expertos en seguridad informática aseveran que, en este nivel, se presentan la mayor cantidad de manejos y administración inadecuada de nuestros propios datos.

La citada Ley 81 es aplicable a toda persona natural a jurídica, de derecho público o privado, lucrativas o no, que traten datos personales; siempre respetando los derechos fundamentales. Nuestra Ley no diferencia entre entidades públicas o del sector privado al momento de su aplicación; no es el caso de la legislación mexicana por ejemplo, que cuenta con una legislación aplicable a los particulares y otra para el sector público.

A efectos de aproximarnos al tema, cabe adelantar que se entiende por dato personal cualquier información concerniente a una persona identificada o identificable. Por lo anterior, no solamente datos como nombre, número de cédula, dirección domiciliaria o número telefónico se consideran datos personales, sino también aquellos conocidos como datos sensibles, tales como filiación sindical, creencia religiosa, datos genéticos, entre otros.

Podemos considerar que la protección del derecho a la intimidad ha evolucionado con el desarrollo de medios como la información y comunicación, cuyo nivel de complejidad ha permitido el archivo de cantidades de datos cada vez más grandes sobre las personas, permitiendo la posibilidad de procesar esa información con un alto grado de precisión y en muy poco tiempo por lo que, con este avance, sus ataques no sólo se tornan más frecuentes, sino también, más graves. La tutela de los datos personales actualmente debe afrontar el reto de las nuevas manifestaciones tecnológicas que pueden afectar el uso de estos datos y a su derecho fundamental a la protección de los mismos. Inteligencia

Artificial, uso de Algoritmos, son solo algunas de las nuevas realidades a la que se enfrenta la protección de datos nuestros de distinta naturaleza; de momento no nos adentraremos en esos temas, da para otra entrega.

No solamente se debe proteger la vulnerabilidad ante una eventual criminalidad, sino también ante un abuso comercial como lo representaría la transferencia o comercialización de datos personales sin el consentimiento del titular del derecho.¹

Son informaciones personales habitualmente demandadas o protegidas, las cuales se clasifican como públicas o privadas, según el país, tales como: el nombre, el domicilio, el número de identificación personal en sus distintas formas, el número de teléfono, la dirección IP (en algunos casos), el documento de identidad, el número de la licencia de conducir, el número de la tarjeta de crédito o de la cuenta bancaria, el número de matrícula del vehículo propio, los rasgos físicos (a través de la fotografía del rostro, la impresión de las huellas dactilares, el escáner del dibujo del iris, la obtención de

¹ MORALES VIALES, Rudy. UGARTE IBARRA, Rolando. *Tutela de los derechos de la personalidad virtual y protección de datos*

de carácter personal en las redes sociales online; tesis de grado. Facultad de Derecho Universidad de Costa Rica. 2012.

una muestra de ADN que permita secuenciar el perfil genético -secuencia de ADN-, u otros medios biométricos), y todo tipo de **datos personales** como la edad o fecha de nacimiento, la filiación (nombre de los padres), el lugar de nacimiento, la nacionalidad, el sexo, el estado civil, etc. Otros implican un nivel de identificación más sensible, como la raza, la religión, lenguas habladas, la descripción política, el nivel de estudios, el puesto de trabajo, el nivel de renta, así como datos parciales o totales del historial médico, militar, laboral, educativo, judicial, deportivo, de ocio y costumbres, etc.; y pueden llegar a componer un *currículum vitae* completo.

Ante ese mar de datos que a diario lidiamos, es posible que encontremos en la doctrina una especie de clasificación de los mismos; es evidente que habrá tantas clasificaciones como personas quieran o pretendan clasificar. Lo cierto es que tal como hemos señalado, influye en gran medida la idiosincrasia, la legislación y la doctrina de cada uno de nuestros países.

Algunos datos pueden clasificarse bajo ciertos parametros, entre los cuales se encuentran:

-Datos especialmente protegidos: Ideología, afiliación sindical, religión,

creencias, origen racial o étnico, salud y vida sexual.

-Datos de carácter identificativo: dígito número identificador, dirección, imagen, voz, número de Seguridad Social, teléfono, marcas físicas, nombre y apellidos, firma, huella, firma electrónica.

-Datos relativos a las características personales: datos de estado civil, datos de familia, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, edad, sexo, nacionalidad, características físicas o antropométricas.

-Datos relativos a las circunstancias sociales: Características de alojamiento, vivienda, situación familiar, propiedades, posesiones, aficiones y estilos de vida, pertenencia a clubes y asociaciones, licencias, permisos y autorizaciones.

-Datos Académicos y profesionales: Formación, titulaciones, historial del estudiante, experiencia profesional, pertenencia a colegios o asociaciones profesionales.

-Detalles de trabajo: Profesión, puestos de trabajo, datos no económicos de nómina, historial del trabajador.

-Datos que aportan Información comercial: Actividades y negocios, licencias comerciales, subscripciones a

publicaciones o medios de comunicación, creaciones artísticas, literarias, científicas o técnicas.

-Datos económicos, financieros y de seguros: Ingresos, rentas, inversiones, bienes patrimoniales, créditos, préstamos, avales, datos bancarios, planes de pensiones, jubilación, datos económicos de nómina, datos deducciones impositivas/impuestos, seguros, hipotecas, subsidios, beneficios, historial de créditos, tarjetas de crédito.

-Datos relativos a transacciones de bienes y servicios: Bienes y servicios, transacciones financieras, compensaciones e indemnizaciones.

La doctrina internacional en materia de Protección de Datos Personales (PDP) ha ido moldeándose y equiparándose constantemente; los europeos llevan una corriente muy marcada en las últimas décadas. Más recientemente la UE se ha manifestado con nueva normativa en materia de la protección de datos. El reglamento europeo de protección de datos personales (GDPR, por sus siglas en inglés) entró en vigor el 25 de mayo de 2018 y marca un referente sobre la materia. Aprovecho la oportunidad para destronar el mito que indica que esa normativa

solamente es aplicable a los ciudadanos o empresas europeas y en nada nos afecta a esta parte del planeta; nada más alejado de la realidad. Toda persona que trate datos de ciudadanos o empresas europeas deberán adecuar el tratamiento de estos a su equivalente, iniciando por la aprobación de leyes sobre la materia. Las sanciones contenidas en el citado reglamento resultan millonarias en el peor de los casos y la afectación de la imagen empresarial y reputación profesional o comercial son inmedibles.

Muchos de los países en Latinoamérica se han abocado cada vez más a legislar en materia de datos personales. Uruguay, Chile, Argentina, México, Colombia, Perú, Nicaragua, Costa Rica, entre otros, ya han normado sobre este particular, realizando interesantísimos aportes a la doctrina y la jurisprudencia en materia de protección de datos; lo que decanta en toda una cultura de protección de datos, la cual lamentablemente no percibimos localmente.

PRINCIPIOS Y DERECHOS QUE INVOLUCRA LA PDP

1.- El interesado (titular) debe ser previamente informado para manifestar de forma clara su consentimiento inequívoco a que sus datos sean procesados.

2.- Los datos no serán tratados ulteriormente con un fin distinto al que motivó su recogida.

3.- Los datos de carácter personal objeto de tratamiento pertenecen al titular (cliente, paciente, asociado, etc.)

4.- Licitud: para que el tratamiento sea lícito, debe ser colectado y tratado no solamente con el consentimiento previo, informado e inequívoco del titular o por fundamento legal. La lealtad en el momento de recabarse, sin engaño, falsedad o fraude, desleales o ilícitos y transparencia, que implica que toda comunicación o información brindada al titular de los datos debe hacerse en lenguaje comprensible, sencillo y claro.

5.- Minimización de datos. El tratamiento será limitado a lo estrictamente necesario, sin la necesidad de extender la colecta de datos a aquellos que distan de los propósitos para los cuales fueron inicialmente colectados.

6.- Limitación del plazo de conservación. Los datos personales no serán conservados de por vida.

7.- La Integridad de los datos hacen referencia al no fraccionamiento o seccionamiento de estos. La

confidencialidad implica el compromiso de todos aquellos que participaron en el tratamiento de los datos a guardar secreto o confidencialidad. La seguridad de los datos por su parte hace referencia a las medidas técnicas para salvaguardar los mismos.

DERECHOS ARCO

La doctrina reconoce un grupo de derechos que pueden ser ejercidos por los titulares de los datos; en el caso de nuestra recién estrenada Ley 81, los mismos son recogidos en el artículo 15, los llamados derechos ARCO, agregando en su numeral 5, el derecho de portabilidad.

ACCESO: Que permite al titular de los datos obtener los mismos si se encuentran almacenados o sujetos a tratamiento de datos en una entidad pública o privada.

RECTIFICACIÓN: Permite al titular de los datos personales solicitar la corrección de estos, que sean además irrelevantes, incompletos o desfasados.

CANCELACIÓN: Este derecho permite que el titular del dato personal solicite la eliminación de estos por considerarlos irrelevantes, incompletos o desfasados.

OPOSICIÓN: Implica que el titular del dato personal por motivos que considere

fundados y legítimo se niegue a proporcionar sus datos, así como revocar los mismos.

Por otra parte, en ocasiones algunos derechos tales como los derechos de la personalidad, si bien están mayormente reconocidos tanto en nuestras constituciones como en nuestras normativas locales, también es cierto que cada día llegan a ser desconocidos como derechos, no solamente por los particulares, sino que, en ocasiones por parte del Estado, quien por desconocimiento o no, vulnera a diario muchos de ellos.²

Por otra parte, temas como transparencia en la administración pública y privacidad e intimidad de los ciudadanos, encuentran espacio muy estrecho para manejarse. Cabe la pena plantearse hasta donde puede el llamado Gobierno de la Información, con todos sus meritorios propósitos de transparentar el manejo de la cosa pública, llegar a vulnerar alguno de estos derechos ya citados. Así las cosas, el hilo que divide la privacidad de los ciudadanos y la búsqueda de una gestión pública transparente, es muy delgado.

Alguna polémica ha surgido en nuestros países con respecto a la publicación de los sueldos de los funcionarios en la red. La discusión se ha centrado en considerar esta publicación una violación al derecho a la privacidad de ese individuo, amén de los criterios de exposición de su propia seguridad que se han esbozado.

Posiblemente los temas de gasto público y su debida fiscalización por parte de los ciudadanos gracias a su publicación en red serían los que menos oposición encuentren. Actos públicos tales como concurso de precios, licitaciones públicas, compras, etc. seguramente correrían la misma suerte. Otros aspectos de la interacción información pública y ciudadanía, deberán ser tratados con mayor cuidado.

Retornando nuevamente al ámbito privado, el tema en general es más complejo. El uso de las redes sociales y sus políticas de privacidad, identidad virtual y certeza de esta al momento de realizar actos de comercio electrónico; disposición y uso de firmas electrónicas como medios para identificar a un individuo en la red. Por otra parte, pedofilia, delitos informáticos,

² Cfr. LIMBERGER, Temis. *Información pública en red y protección de los datos personales*. En Ciudadanas 2020 III.

Instituto chileno de derecho y tecnologías. Chile.015. 2 Pag 123 y ss.

participación de menores de edad en la red; son temas que interactúan y se conectan al momento de analizarlos.

Sin ánimo de extendernos en demasía, hay que tomar en consideración que los nuevos retos de la sociedad de la información nos obligan a hacer una redimensión del concepto de derecho a la intimidad. Al ocuparnos de la sociedad de la información es frecuente el uso del adjetivo nuevo, no sólo para aludir al desarrollo tecnológico, sino también a la incidencia de este, en el campo de los derechos fundamentales, ya que son nuevas las formas de ejercicio de los mismos, los peligros que se filtran sobre ellos y así como, las garantías para defenderlos. En este sentido, el derecho a la protección de datos personales viene a constituirse como una de esas nuevas garantías del ciudadano para defender derechos ya tutelados pero que ha existido la necesidad de redimensionarlos en pro de las nuevas exigencias y necesidades del entorno.³ Asimismo, cabe mencionar que pese a que el derecho a la protección de datos de carácter personal se considera con un nuevo derecho fundamental, se tiende a hablar indistintamente a su vez de

la intimidad y la privacidad. Sin embargo, aunque estos derechos tienen relación directa en la composición, desarrollo y evolución de la protección de datos personales, estos tienen alcances distintos. Pese a su novedad este derecho ha sido tratado progresivamente en distintas partes del mundo, tratando de dar respuesta a la gran cantidad de vicisitudes generadas con el uso de las TIC's y la realidad que supone la sociedad de la información. En este sentido, no es de extrañar que este derecho emergente haya recibido diversas denominaciones y connotaciones a través de sus años de consideración específica y evolución. A mencionar una de las denominaciones más desarrolladas y difundidas es la que encuadra el derecho a la intimidad dentro de la sociedad de la información denominándolo libertad informática. Así, se ha hablado de "la libertad informática" para designar al nuevo derecho de auto tutela de la propia identidad informática, o sea, el derecho de controlar (conocer, corregir, quitar o agregar) los datos personales registrados en un programa electrónico y ya no sólo a oponerse a una publicidad no querida (como se visualizaba en el enfoque clásico

³ Cfr. CHINCHILLA, Carlos. *Personalidad Virtual: Necesidad de una reforma constitucional*. Revista de Derecho y Tecnologías de la Información. N° 3-2005. UNED, Costa Rica.

del derecho a la intimidad). Otra de las connotaciones que ha recibido este derecho hoy evolucionado es el de autodeterminación informativa, producto de un sonado caso resuelto por el Tribunal Constitucional alemán, en el que se examinó la constitucionalidad de la Ley de Censo de Población, estableciendo como unos de sus principales argumentos que la libre manifestación de la personalidad presupone en las condiciones modernas de la recolección de datos, la protección del individuo contra la recogida, almacenamiento, utilización y transmisión ilimitada de los datos concernientes a su persona. En este sentido, Chirino Sánchez menciona que el concepto de intimidad y las limitaciones que ofrece la tradicional consideración constitucional supone la crisis de dicho derecho en el marco de una sociedad tecnológica que cada día se automatizaba, llevando la necesidad de producir esquemas legislativos que ofrezcan opciones al ciudadano para proteger sus derechos constitucionales, muy especialmente su derecho a la autodeterminación. Fue así como se promulgó la Ley de Protección de Datos del Estado de Hesse en Alemania, que ostenta el honor de ser la primera ley emitida en el mundo para garantizar al ciudadano este

derecho. De esta forma, es posible afirmar que gran parte del desarrollo conceptual del derecho a la autodeterminación informativa es una construcción de la doctrina y jurisprudencia alemana que equivale a la libertad informática, cuya función principal es garantizar a los ciudadanos unas facultades de información, acceso y control de los datos que les conciernen. Aquí es preciso aclarar que finalmente la libertad informática y la autodeterminación informativa vienen a ser tratados como sinónimos dentro de la evolución del derecho a la intimidad y su posterior redimensión en la protección de datos personales.

A MANERA DE CIERRE

Resulta forzado pretender cerrar un análisis como el que presentamos; las circunstancias obligan a discriminar sin ser nuestra pretensión. El tema inicialmente puede divagar entre criterios de derecho público frente al derecho privado. Los ribetes constitucionales no se dejan a un lado, toda vez que estos derechos citados están tutelados e inmersos en nuestras constituciones.

Las tecnologías de la información nos han obligado a muchas ramas de la ciencia jurídica a replantearnos muchos conceptos;

entre ellos el de la intimidad. La llegada de las redes sociales (una moda que llegó para quedarse), el acceso telemático a bases de datos, el manejo muchas veces indiscriminado de nuestros datos por parte tanto de particulares como del propio Estado, nos obligan a tomar nuevos criterios de protección y salvaguarda de nuestra información, de nuestros datos.

La corriente moderna de protección de datos personales nos obliga a repasar estos derechos ya reconocidos, pero a la vez a replantear mecanismos para no vulnerar los mismos. Ese crecimiento es paralelo, de la mano.

Transparencia en el sector privado no implica tampoco vulneración de derechos ni abandono a los principios rectores reconocidos internacionalmente. Los Estados, en su proceso de apertura y transparencia, deben evitar atentar directa o indirectamente contra individuos, privacidad, derechos fundamentales y personalísimos.

Felizmente se trata de un conjunto de derechos ya reconocidos; si bien su madurez está en proceso, ese estado debería ser aprovechado para adaptarlo a los nuevos retos que nos plantea la actual sociedad de la información y del conocimiento.

Augusto Ho

Abogado. Catedrático de Informática Jurídica y Derecho Informático desde 1993. Consultor externo del Ministerio de Comercio e Industrias de Panamá. Miembro fundador de la Asociación Panameña de Derecho y Nuevas Tecnologías (APANDETEC). Presidente de la Comisión de Informática Jurídica del Colegio Nacional de Abogados de Panamá (2001 a 2002). Presidente de la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Derecho e Informática (FIADI) (2015 a 2018). Presidente de Prudens Data (servicios de gobierno de la información). Presidente electo de LACRALO, unidad regional para América Latina y el Caribe de ICANN. Director fundador del Instituto de Derecho y Tecnologías de la Universidad católica Santa María la Antigua (USMA).



Máxima Estudiantil

La Prueba de Oficio en Panamá *Roger Nájera Birbragher*

La Prueba de Oficio es un tema en cierto sentido controversial debido a que como es una herramienta al cual pueden recurrir el Juez para aclarar las pruebas presentadas por las partes de un conflicto en el proceso de un litigio bajo el Principio de la Verdad Procesal, que a través de la historia que se ha estudiado en el desarrollo de la Teoría General del Proceso, hay quienes estarán a favor y otros quienes estarán en contrato, puesto que hoy día bajo los Principios del Derecho Procesal, como por mencionar en el caso del Principio Dispositivo que se basa en la autonomía de la voluntad de las partes, se considera que los hechos que no fueron traídos por los litigantes deben tomarse en cuenta por el Juez, y el criterio general era que el Juez tampoco debería estar autorizado para aportar pruebas, siendo estas las Pruebas de Oficio.

Para el Juez tradicional lo único importante y lo que tiene que lograrse en

el proceso de litigio es la verdad procesal y formal. La decisión final del Juez para decidir una controversia debe estar enmarcada de acuerdo con el proceso de la controversia, ya que el Juez decide con fundamento a lo que consta en el expediente y acorde con lo que ha sido alegado y probado.

Sin embargo, el que el Juez no pueda aportar Pruebas de Oficio es un razonamiento que ha cambiado en el Principio Dispositivo, ya que se ha extendido la facultad al Juez para aportar Pruebas de Oficio, manteniendo la integridad del Principio Dispositivo en el sistema procesal moderno y balanceándolo con el Principio de la Verdad Procesal. Esto es lo que se va a plantear en este artículo.

Para comprender la Prueba de Oficio necesitamos entender los conceptos. Primeramente, la palabra “prueba” significa un hecho o evidencia una razón o argumento utilizado para demostrar la verdad o la falsedad de algo, para

demostrar la verdad o falsedad de una acción, de una tesis, de una teoría. Una prueba puede ser además un experimento o estudio que se hace para conocer cómo va a reflejar algo o para comprobar el funcionamiento de una cosa.

Se puede definir la prueba como la actividad de las partes procesales dirigida a presentar la evidencia necesaria para lograr convencer al Juez sobre los hechos que se afirman, en el que interviene el órgano a cargo bajo los principios de contradicción, igualdad y de las garantías constitucionales para asegurar la franqueza y presentada en el juicio oral a través de medios lícitos de prueba. El propósito de la prueba lograr la convicción del Juez sobre la verdadera existencia de los hechos presentados en el debate, así como en lo referente a la participación del acusado en tales hechos.

El proceso de solicitud de oficio de medios de prueba, que faculta al Juez para llevar las diligencias de prueba que fueran presentas por alguna de las partes, que se consideren importantes para la comprobación de cualquiera de

los hechos que fueran objeto de calificar los hechos. Se puede revisar por iniciativa propia los libros, documentos, papeles y demás elementos de convicción que contribuyan a aclarar de hechos o encontrar la verdad.

La prueba de oficio busca demostrar la existencia de un hecho físico o jurídico, según las formas y condiciones exigidas por la ley de los cuales se vale de los medios que pueden utilizarse en juicio para demostrar la veracidad de los hechos aducidos con el objetivo de llegar a la razón, argumento, declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo.

Para Eduardo Juan Couture Etcheverry en sentido jurídico procesal la prueba es un método de investigar y una manera de comprobar un tema. La prueba penal, es, averiguar, buscar, ensayar algo. En el aspecto Civil, la prueba es comprobar, demostrar, corroborar la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio de conformidad con los Fundamentos de Derecho Procesal Civil. El propósito de la prueba es verificar todo aquello que se ve por

los sentidos. El propósito de la prueba es materializar todo aquello que puede ser verificado de la actividad probatoria.

El objeto de la prueba en el proceso es encontrar los hechos y no solo concentrarse en las afirmaciones. Con la prueba, que es el enfoque, es buscar la comprobación de las pretensiones y las excepciones, la carga de la prueba en noción procesal como regla de juicio, que las partes tienen la responsabilidad en el que los hechos sean el sustento a las normas jurídicas para demostrar los elementos para la toma de decisiones, con el fundamento que le indique al juez, la manera que tome una decisión para el fallo, en circunstancias en el que no se tengan las pruebas de tales hechos.

Para Víctor De Santo, la palabra Prueba en el aspecto procesal, se podrán identificar los siguientes significados.

Uno en el que se refiere al procedimiento para probar. Otro en el que se considerará al medio para demostrar. Y otro en el cuanto al resultado de lo que ha sido probado.

Para Hernando Devis Echandía la prueba en el aspecto judicial es todo motivo o razón que se agrega al proceso las respectivas diligencias y procedimientos bajo la ley, para convencer al juez de la certeza de los hechos, como lo es indicado por el Compendio de Derecho Procesal. Pruebas Judiciales.

En este sentido, para Manuel Miranda Estrampes la prueba procesal es la acción del juzgador, posterior a averiguar los hechos principales para el proceso, y que son relacionados con comprobar la exactitud de las aseveraciones efectivas realizadas por las partes en el litigio relacionados con sus alegatos, en el que se compara con las aseveraciones hechas por los diferentes medios de la prueba practicadas, o las instancias de las partes o de oficio por el juez, con el propósito de formar convencimiento.

Aquí es donde podemos hacer el enlace de la prueba, con las denominaciones de prueba procesal y en este documento sobre la Prueba de Oficio que está relacionada con las solicitudes del juez de conseguir comprobar los

hechos para esclarecer las afirmaciones de las partes. La prueba de oficio es una actividad de comprobación, de verificar las afirmaciones presentadas por las partes.

Desde el punto de vista técnico, de la abogacía, prueba es una colección de actuaciones que, dentro de un juicio, se encamina a demostrar la verdad o falsedad de los hechos citados por cada una de las partes, en el planteamiento de cada una de sus respectivas posiciones.

El objeto de la prueba es demostrar la existencia o no de hechos. En Panamá es precisamente esto lo que nuestros legisladores quisieron expresar con la legislación ya que precisamente el artículo 784 del Código Judicial de la República de Panamá señala que incumbe a las partes probar los hechos que constituyen el supuesto de hecho de las normas que les son favorables.

No requieren prueba los hechos afirmados por una parte y admitidos por la contraria, de los que la ley no exige prueba específica; los hechos notorios; los que estén amparados por una

presunción de derecho, y el derecho escrito que rige en la Nación o en los municipios. Los hechos visiblemente reconocidos en el curso del proceso por la parte adversa no requieren prueba.

La Prueba de Oficio por lo que se conoce en la doctrina dentro de las ciencias reconstructivas, de la recolección de lo que se percibe con los sentidos de datos en el presente se pueden reconstruir sucesos del pasado.

De manera sencilla es probar en el presente lo ocurrido en el pasado. Por lo que, durante el proceso, el jurista, y también el juez, reconstruye el pasado, de manera tal que el proceso judicial se desarrolla reconstruyendo hechos pasados, la historia de lo acontecido. Es clave entender que durante el proceso reconstruir el pasado hay hechos que no requieren prueba y esto es lo que plantea el artículo 784 del Código Judicial de la República de Panamá.

En los casos de hechos que nos se requiere pruebas, los hechos afirmados por una parte y admitidos por la contraparte, son aquellos que en la ley

no se requiere prueba específica. Los hechos notorios no requieren prueba.

Los hechos que están amparados por una presunción de derecho y el derecho escrito que rige en la Nación o en los municipios, no requieren prueba. No requieren prueba los hechos claramente reconocidos durante el curso del proceso por la parte adversa.

El Artículo 783 señala que las pruebas deben ceñirse a la materia del proceso y son inadmisibles las que no se refieren a los hechos discutidos, así como las legalmente ineficaces. El juez puede rechazar de plano aquellos medios de prueba prohibidos por la ley, notoriamente dilatorios o propuestos con el objeto de entorpecer la marcha del proceso; también puede rechazar la práctica de pruebas obviamente inconducentes o ineficaces.

La Prueba Judicial es pieza importante para los hechos alegados en la demanda, para la contestación. El juez debe limitarse a dichos hechos y no ha otros que hayan sido invocados al fallar. Por lo que, en el tema laboral, el juez puede fallar plus y extra petita como ha

quedado establecido de los artículos 535 del Código de Trabajo y así como en el artículo 475 del Código Judicial en el proceso de familia.

El artículo 991 del Código Judicial señala la sentencia deberá estar en consonancia con las pretensiones aducidas en la demanda o con posterioridad en los casos expresamente contemplados y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas, si así lo exige la ley. No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda. Si lo pedido por el demandante excede de lo probado, se le reconocerá solamente lo último. Si se hubieren formulado diversas peticiones se hará la correspondiente declaración respecto a cada una de ellas.

La actividad probatoria se desenvuelve con la injerencia de una o varias personas conocidas como los sujetos de la prueba. Los sujetos de la prueba son las partes, los terceros como en el caso de peritos, testigos, entre otros y el juez.

Estos intervienen en actividades procesales probatorias desde otras perspectivas: presentando, admitiendo, decretando, contradiciendo, practicando y valorando o apreciación de la prueba.

Hay caso en que algunos sujetos de la prueba, especialmente los principales, que son las partes, y los secundarios, que son los terceros, colaboren con el juez en la actividad probatoria y por lo tanto además de sujetos de la prueba serán órganos de la prueba. Por lo que, si una de las partes confiesa en el proceso, mediante interrogatorio o careo, se convierte en órgano de la prueba, por lo que será autor de un medio de prueba.

Por el mismo sentido, puede decirse de los peritos, interpretes, expertos, en determinada ciencia o arte, entre otros.

El hecho de ser autor de un medio de prueba como fueran un documento, un peritaje, o convierte en un órgano de la prueba por lo que será además considerado sujeto de la prueba. Hay que entender que el juez no es un juez perfecto, el juez es humano, y además el sistema tampoco perfecto, el sistema

a sido creado por personas, por lo que no es ajeno a que se ejecuten con errores al momento de valorar la prueba e impartir justicia. El juzgador decide la controversia basada esencialmente en los hechos probados durante el proceso por las partes.

De ahí se llega a un criterio, un juicio de valor que le permite tener certeza con conocimiento de seguridad y claridad de algo o que no ha ocurrido algo. De esta manera el juzgador cree haber encontrado la verdad una vez esté convencido y tenga un convencimiento de lo ocurrido. Esta seguridad es la que produce la prueba por lo que una vez haya alcanzado el convencimiento por medio de la prueba ha de cumplido su objetivo.

La Prueba de Oficio es la base para resolver el dilema que surge cuando el juez está convencido o no está convencido o no tiene certeza sobre la existencia de los hechos controvertidos.

El juez tiene que fallar. Pero cómo fallar si no hay certeza sobre la existencia de los hechos controvertidos. El juez debe fallar por lo que para fallar bajos los

principios dispositivos, por lo que la regla general es que el juez no debería autorizar pruebas de oficios, sin embargo, es en nuestro en Panamá este mecanismo de la prueba de oficio es un diferenciador por lo que el juez puede proceder con pruebas de oficio por el:

“juez manteniendo la vigencia del principio dispositivo en el sistema procesal moderno”.¹

Por lo tanto, en Panamá de todo lo establecido en nuestras leyes, el juez puede decretar pruebas de oficios precisamente para aclarar y tener la certeza sobre la existencia de los hechos controvertidos. El magistrado o juez no puede rehusarse para juzgar por lo que la Prueba de Oficio es una herramienta que tiene el juzgador para aclarar las dudas y juzgar en derecho y cumplir los principios para fallar en derecho.

Por lo que, en Panamá, la Prueba de Oficio amparado en la ley ofrece una herramienta variada para aclarar las

situaciones, depende cual sea el bien jurídico tutelado. Ya sea de parte que se encuentre un juzgador penal, sea laboral o el de familia, cuando no sea claro la presentación de los hechos por las partes, cuando se tenga incertidumbre por seguro acogieran un proceso distinto cuando se presente el tiempo de fallar al contrario de un juzgador civil o comercial, que está determinando por el objetivo que quiere y de acuerdo con bien jurídico tutelado dependiendo de la jurisdicción dada.

Por lo que muchos autores de la Prueba de Oficio, así como en ciertos lados de la doctrina procesal sostienen y defienden que la Prueba de Oficio es útil para buscar la verdad.

La Prueba de Oficio en Panamá Letrados de las escuelas del derecho procesal han explicado sus posturas que la Prueba de Oficio se ha convertido en un tema controversial, difícil y complejo en la disciplina de la Prueba de Oficio, que ha llevado a muchísimos debates a través de muchos años, en el

¹ **CARRILLO, Jonathan.** Presentación de Clases de General del Proceso. Página 224.

que es fuerte el fin de buscar la verdad solo que es cuestionado sobre cuál es la verdad que se buscan, que se le de facultades a Juez de encontrar la verdad probada en el proceso o que busque la verdad material real o social, o será la verdad de ambos.

El Artículo 793 del Código Judicial de Panamá señala:

“Además de las pruebas pedidas y sin perjuicio de lo dispuesto en otras disposiciones de este Código, el juez de primera instancia debe ordenar, en el expediente principal y en cualquier incidencia que surja, en el período probatorio o en el momento de fallar la práctica de todas aquéllas que estime procedentes para verificar las afirmaciones de las partes y el de segunda practicará aquéllas que sean necesarias para aclarar puntos oscuros o dudosos en el proceso.

La resolución que se dicte es irrecurrible y si se tratare de la declaración de testigos en ella expresará el juez las razones por las cuales tuvo

conocimiento de la posibilidad de dicho testimonio.

La respectiva diligencia se practicará previa notificación a las partes para que concurran a la diligencia si así lo estiman conveniente.

Los gastos que implique la práctica de estas pruebas serán de cargo de las partes, por igual, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre costas.

“El juez debe, en cualquier momento, ordenar de oficio la repetición o perfeccionamiento de cualquier prueba, cuando ha sido mal practicada o sea deficiente”.²

La Prueba de Oficio tiene un fundamento en el Principio de Verdad Procesal, en el que tiene el objetivo que en el resultado del proceso se logre la búsqueda de la verdad que esté que contenga componentes de prueba y materiales de evidencia relacionados con los mismos. La Prueba de Oficio tiene el fin de la búsqueda de la verdad

² **CÓDIGO JUDICIAL - LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.** Editorial Mizrach & Pujol. Jurídica Pujol,

S.A. Sexta Edición. Julio, 2020, Disonex Zona Franca, S.A.S., Página 177.

formal, donde el resultado de por cierto y verdadero debe estar directamente proporcional a las pruebas presentadas en el proceso, aunque dicha prueba esté en contra de la realidad.

Cuando se tienen la verdad material, la cual es la que el juez afirma finalmente en su sentencia y la que debe declarar la verdad, lo que debe estar relacionada enteramente con los hechos del debate judicial y en el que a consideración del juez se requieren Pruebas de Oficios para aclarar dudas al respecto. Para el Juez, el objetivo es la búsqueda de la verdad procesal y formal con el cual se pueda llegar a una resolución final para solucionar la controversia, en el que el Juez toma la decisión cónsona a las constancias en el expediente y según lo alegado y probado en el que:

“no son las partes las únicas que producen la prueba en el proceso, además de las partes, el juez puede ordenar pruebas de oficio”.³

En caso de dilemas, es fundamental e importante que se tenga el Derecho a favor de la persona, para la mejor disposición de ser presentado en el proceso. Nuestro Código Judicial señala que el Juez puede actuar de oficio en los aspectos materiales de aportar Pruebas en donde el Juez tiene facultades de investigación y puede ordenar la Prueba de Oficio en la búsqueda de la verdad material y la búsqueda de una mejor justicia.⁴

El Artículo 1280 del Código Judicial de Panamá señala:

“Puesto el proceso en estado de dictar sentencia y antes de dictar ésta el tribunal de segunda instancia deberá decretar la recepción de cualquier documento público que estime necesario para esclarecer los hechos controvertidos o aquellas pruebas que sean necesarias para aclarar puntos oscuros o para aclarar puntos dudosos.

³ **CARRILLO, Jonathan.** Presentación de Clases de General del Proceso. Página 226.

⁴ **CARRILLO, Jonathan.** Presentación de Clases de General del Proceso. Página 256.

La respectiva resolución es irrecurrible”⁵.

En este artículo se establece precisamente las bases en el que el Juez antes de dictar sentencia puede solicitar documentos que sean necesarios para aclarar los hechos o solicitar las pruebas necesarios para aclarar puntos de dudas, por lo que le Prueba de Oficio es la que debe llevar al Juez a aclarar esas dudas para dictar la sentencia.

En el Código de Trabajo de la República de Panamá en el Artículo 740 señala que:

“además de las pruebas pedidas, y sin perjuicio de lo dispuesto en otras disposiciones de este Código, el Juez de primera instancia debe ordenar en la audiencia o en el momento de fallar, sin limitación ni restricción alguna, la práctica de todas aquellas que estime procedentes para verificar las afirmaciones de las partes y la autenticidad y exactitud de cualquier

documento público o privado en el proceso; y el de segunda, practicará aquellas que sean necesarias para aclarar puntos oscuros o dudosos del proceso. No obstante, para decretar de oficio la declaración de testigos, será necesario que éstos aparezcan mencionados en otras pruebas o en cualquier acto procesal de las partes. El Juez debe, en cualquier momento, ordenar de oficio la repetición o perfeccionamiento de cualquier prueba, cuando ha sido mal practicada o sea deficiente. Los gastos que implique la práctica de estas pruebas serán de cargo de las partes por igual, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre costas”⁶.

La Prueba de Oficio puede apreciarse también en la Jurisprudencia de Panamá. En el recurso de apelación dentro de la acción de amparo de garantías constitucionales interpuesta por el Licenciado Eduardo Hernández Ramírez, en representación del señor

⁵ **CÓDIGO JUDICIAL - LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.** Editorial Mizrach & Pujol. Jurídica Pujol, S.A. Quinta Edición. Marzo, 2020, Disonex Zona Franca, S.A.S., Página 285.

⁶ **CÓDIGO DE TRABAJO.** Editorial Mizrach & Pujol. Jurídica Pujol, S.A. Sexta Edición. Julio, 2020, Disonex Zona Franca, S.A.S., Página 188.

Nicomedes Solís Ortega, contra la Providencia n 205 del 30 de agosto de 2017, proferida por el juzgado seccional de familia de la Provincia de Los Santos donde el Ponente fue el Magistrado de la Corte Harry A. Díaz., el 5 de abril de 2018 por Amparo de Garantías Constitucionales, Expediente 1147-17 en donde constata en el Pleno, en el proceso de Guarda y Crianza promovido por el señor Nicomedes Solís Ortega contra la señora Lorena Yiseth Villarreal, el Juez Seccional de Familia de la provincia de Los Santos admitió la declaración de parte del señor Solís Ortega, prueba solicitada por la parte demandada y ordenó como Prueba de Oficio, la declaración de parte de la señora Lorena Villarreal, para la práctica de las referidas pruebas documentales. En este amparo se reclama que se le niega la petición formulada por el licenciado Eduardo Hernández en lo referente a la participación en el sentido de interrogar a la señora Lorena Yiseth Villarreal González, en la diligencia de Prueba de Oficio decretada por el Despacho y establece las pautas para la recepción de la prueba testimonial admitida, relacionada a la declaración de parte del señor Nicomedes Solís

Ortega. En ese caso el amparista señala que lo resuelto por la Juez Seccional de Familia de la provincia de Los Santos va contra lo normado en los artículos 903 y 937 del Código Judicial, así como los Principios de Debido Proceso, Legalidad, Igualdad de las Partes y Contradicción, todo lo cual está relacionado con la solicitud de la Prueba de Oficio.

Por lo que en las consideraciones y decisiones del pleno en cuanto a la Prueba de Oficio el Pleno de la Corte Suprema de Justicia señala que se recuerde que hubo una prueba discrecional del Tribunal y señalada como Prueba de Oficio, entiéndase por Prueba de Oficio como:

“una facultad ampliamente prevista en el Código Judicial, tanto para los procesos civiles como familia y al profundizar sobre la naturaleza jurídica de la prueba de oficio, la Corte ha señalado que constituyen una herramienta auxiliar del juzgador, instituida por el derecho procesal moderno, para practicar aquellas diligencias que considere necesarias, por motivaciones de orden público, para el mejor esclarecimiento de los hechos,

antes de resolver un asunto sometido a su conocimiento, por ello resulta una prueba privada del Juzgador”.⁷

En la jurisprudencia señala antes se recalca claramente las consideraciones de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a la Prueba de Oficio, que como se ha expresado anteriormente en este escrito, es un recurso es una herramienta que nuestro propio Código Judicial otorga a los Jueces para aclarar los hechos que se siguen en un litigio.

Por lo que el resultado de este Amparo de Garantías Constitucionales se resuelve otorgando el amparo para que se practique la Prueba de Oficio declarada por el tribunal respectivo con la participación de la contraparte que está relacionado con una audiencia de un interrogatorio.

En otro fallo de la Corte Suprema de Justicia relacionado con otro amparo de garantías Constitucionales presentado por la firma de abogados Galindo, Arias & López en representación de la Empresa e Inmobiliaria del Futuro, S. A.,

contra el Juzgado Decimosexto del Circuito de lo Civil del Primer Circuito Judicial de Panamá, del Magistrado Ponente Jacinto A. Cárdenas M. del 17 de agosto de 2007, expediente: 151-07.

En los argumentos de este amparo de garantía se señal que el recurso de apelación contra la decisión del Primer Tribunal Superior de Justicia, manifestando su disconformidad con la resolución apelada, reiterando, por una parte, los argumentos de fondo sobre una posible violación al artículo 32 de la Constitución Política, por el hecho que tendrá que incurrir en erogaciones económicas para practicar una prueba pericial de oficio, sobre la traducción de documentos, decretada por la juez de la causa, como Prueba de Oficio, y que no se ha designado un perito del tribunal para realizar dicha Prueba de Oficio.

En este amparo de garantías se decreta una Prueba de Oficio para lograr la traducción al español de pruebas presentadas en el proceso y el amparo de garantía busca que no casi un año después, es que se instaura la acción de

⁷ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Amparo de Garantías Constitucionales. Expediente: 1147-17.

amparo de garantías constitucionales, lo que denota la ausencia del elemento de urgencia en la protección constitucional solicitada.

En el amparo del expediente 151-07 se señala también que la práctica de pruebas de manera oficiosa es una facultad ampliamente prevista en el Código Judicial, tanto para los procesos civiles como para los procesos penales. Al profundizar sobre la naturaleza jurídica de la prueba de oficio, la Corte ha señalado que constituyen una herramienta auxiliar del juzgador, instituida por el derecho procesal moderno, para practicar aquellas diligencias que considere necesarias, por motivaciones de orden público, para el mejor esclarecimiento de los hechos, antes de resolver un asunto sometido a su conocimiento.

Lo interesante en este fallo del expediente 151-07 relacionada con el salvamento de voto del Magistrado Adán Arnulfo Arjona L. en donde expresa en el fallo que las Pruebas de Oficio sí pueden constituir una orden de hacer para los efectos de un amparo. Así mismo expresa el Magistrado Adán

Arnulfo Arjona L. que ya la propia jurisprudencia de la Corte Suprema ha reconocido que es posible el que se pueda vulnerar garantías fundamentales a través de la práctica de una Prueba de Oficio realizada en detrimento del debido proceso, lo que es interesante revisar los diferentes puntos de vista al momento de llevar un caso a la Corte Suprema relacionado con la Prueba de Oficio, vemos un caso en el que la Prueba de Oficio es vista como herramienta para aclarar las pruebas en un proceso, y en este otro caso por lo señalado por el Magistrado Adán Arnulfo Arjona L. hace su salvamento al caso en el que la misma Corte Suprema ya las propias jurisprudencias han reconocido que es posible que se pueda vulnerar garantías fundamentales a través de la práctica de una Prueba de Oficio realizada en detrimento del debido proceso. Al final el fallo de la corte establece que confirma la resolución proferida por el Primer Tribunal Superior de Justicia del Primer Distrito Judicial de Panamá en cuanto a la Prueba de Oficio referida en el fallo.

Se plantea en este salvamento de voto de la decisión de la Corte de negar el

amparo de garantía en lo señalado por Magistrado Adán Arnulfo Arjona L. que las Pruebas de Oficio pueden afectar garantías fundamentales. Como cuando se ordena la práctica de un dictamen pericial a cargo de un perito del Tribunal y no se permita a las partes ejercer el derecho a preguntar o repreguntar sobre sus conclusiones. Como cuando se recibe declaración de oficio a un testigo sin indicar las razones por la que el Juez tuvo conocimiento de la existencia de este testimonio (art.793 C.J.). Como cuando se designa como perito de oficio a una persona que tiene clara amistad o enemistad con alguna de las partes en conflicto. Como cuando se decreta Pruebas de Oficio para acreditar hechos que debe ser realizadas por una de las partes. En este fallo, se ilustra claramente lo que puede ser complicado para dar fallos a nivel de la Corte Suprema a favor o en contra de temas que giran en torno a la Prueba de Oficio en Panamá.

En artículo del diario la Estrella de Panamá de parte de la Redacción Digital La Estrella, en su segmento de Opinión, con fecha del 3 de junio de 2011, sobre la Prueba de Oficio y

Debido Proceso, escribe que el juez civil no puede constituirse en un espectador y que se limite solo a recibir y valorar el caudal probatorio aportado por las partes en un proceso arraigado más por el principio dispositivo. Ahora el artículo señala que este punto varió en el siglo pasado al dotar al Juez de herramientas jurídicas para que en caso de dudas o para verificar, se pueda ordenar la práctica de pruebas de forma oficiosa, las Pruebas de Oficio.

El artículo hace un llamado a que, con el tiempo, se deformó el propósito en el que el Juez suministraba una gran parte de la carga probatoria con la prueba de oficio, en el que Tribunal se convertía en una parte más de la causa y además inclinando injustificadamente la balanza de la justicia hacia la parte que no había aportado las pruebas respectivas.

Si hay excesos en las prácticas de la Prueba de Oficio de las resoluciones que ordena la práctica de pruebas de oficio, son en la práctica inimpugnables por la vía de los recursos ordinarios como por las reconsideraciones o las apelaciones. Incluso por la vía del amparo del Pleno de la Corte Suprema

de Justicia ha sido firmes en el que, bajo ciertas excepciones, las resoluciones que ordenan pruebas de oficio no son susceptibles de ser atacadas por estas vías.

Sí ha habido excepciones en contra de resoluciones de la Prueba de Oficio, si se viola el debido proceso, si existen excesos por parte del Juez, al extralimitar el marco otorgado por la Ley a esta facultad en el Artículo 793 del Código Judicial. Esto puede darse cuando el Juez decretar pruebas que eran de la parte aportarla.

Un ejemplo señalado en el artículo referido de Prueba de Oficio es dentro del periodo probatorio de un proceso de daños producto de un accidente de tránsito, al omitirse la prueba de propiedad del vehículo afectado, luego el Juez de oficio ordena agregar los documentos respectivos, lo que hace que el juzgador entre a agregar en la omisión probatoria de la parte.

El artículo del diario sigue señalando que se considera que se puede violar el debido proceso cuando la medida no es una prueba, y que se dirija hacia otro

propósito, como en el caso que una Prueba de Oficio perfeccione las pruebas pedidas por las partes, o cuando hay faltantes en la validación de los peritos, lo que hace que se invalide la prueba.

Termina el artículo del diario de la Estrella de Panamá, hace referencia a un fallo de 2011 del Primer Tribunal Superior de Justicia, en el cual se señaló que se puede estar frente a la violación al debido proceso en una prueba de oficio cuando se busca ejercer y sobrepasar las medidas sobre los cuales la Ley enmarca dicha herramienta y este exceso ocasione daños de derechos fundamentales. El artículo hace un llamamiento a que los jueces procedan con proceder objetivito en la causa con respecto a las Pruebas de Oficio.

En conclusión, se ha explicado lo que es la Prueba de Oficios, una herramienta eficaz que el Juez tiene para aclarar las dudas de las pruebas que han presentado ambas partes en el conflicto durante un litigio. Las preocupaciones que surjan por las partes en durante un litigio o después que se dicta un fallo las

que puedan ser apeladas en tribunales superiores como a nivel de la Corte Suprema de Justicia, son válidas en nuestro sistema de justicia y bajo el Principio del Debido Proceso puesto que pueden darse dudas de la manera como el Juez solicita la Prueba de Oficio de manera tal que tenemos los mecanismos en nuestro sistema de justicia para corroborar que no se presenten abusos en el Debido Proceso en el uso de la Prueba de Oficio los cuales con las jurisprudencias presentadas es evidencia que nuestro sistema de justicia vela por el Debido Proceso bajo el Principio de Dispositivo, y así mismo nuestro sistema de justicia tiene los mecanismos como se ha podido repasar con las jurisprudencias señaladas anteriormente en la búsqueda de cumplir con los principios de Independencia Judicial,

Imparcialidad de los funcionarios Judiciales, Igualdad de las partes, El Debido Proceso, Dispositivo, Verdad Procesal, Legitimación, Congruencia, entre otros. La Prueba de Oficio es un tema que unos están a favor y otros en contra, por ser una herramienta que el Juez utiliza para aclarar las pruebas presentadas por las partes de un conflicto, para aclarar que los hechos que no fueron traídos por los litigantes deben tomarse en cuenta por el Juez, y el que el Juez no pueda aportar Pruebas de Oficio es un razonamiento que ha cambiado ya que se ha extendido la facultad al Juez para aportar Pruebas de Oficio, manteniendo la integridad del Principio del Derecho Procesal en el sistema procesal moderno y también bajo los fundamentos de lo que establece el Código Judicial de Panamá en sus artículos 793 y 1280.

Notas

1. **CARRILLO, Jonathan.** Presentación de Clases de General del Proceso. Página 224.
2. **CÓDIGO JUDICIAL - LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.** Editorial Mizrach & Pujol. Jurídica Pujol, S.A. Sexta Edición. Julio, 2020, Disonex Zona Franca, S.A.S., Página 177.

3. **CARRILLO, Jonathan.** Presentación de Clases de General del Proceso. Página 226.
4. **CARRILLO, Jonathan.** Presentación de Clases de General del Proceso. Página 256.
5. **CÓDIGO JUDICIAL - LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.** Editorial Mizrach & Pujol. Jurídica Pujol, S.A. Quinta Edición. Marzo, 2020, Disonex Zona Franca, S.A.S., Página 285
6. **CÓDIGO DE TRABAJO.** Editorial Mizrach & Pujol. Jurídica Pujol, S.A. Sexta Edición. Julio, 2020, Disonex Zona Franca, S.A.S., Página 188
7. **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Amparo de Garantías Constitucionales. Expediente: 1147-17.

Roger Nájera Birbragher

Nacido en la Ciudad de Colón, República de Panamá, el 9 de agosto de 1967. Egresado del Colegio San José La Salle de Colón como Bachiller en Ciencias y Letras con el Primer Puesto de Honor en 1985. En 1986, cursó estudios en Ingeniería Electrónica en las Universidad Santa María La Antigua y Florida State University Panama Canal Branch. En 1987, obtuvo beca del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) para continuar los estudios universitarios en Estados Unidos, completando sus estudios en Ingeniería Electrónica en Iowa State University en 1991, con honores Summa Cum Laude formando parte de varias organizaciones universitarias por su alto índice académico, como la Asociación Tau Beta Pi, sociedad colegiada de honor de ingeniería más antigua y la segunda sociedad de honor más antigua de los Estados Unidos quienes honra a los estudiantes de ingeniería en universidades estadounidenses quienes demuestran un historial de logros académicos, compromisos con la integridad personal y profesional. Obtuvo el Título de Maestría en Ingeniería Económica de la Universidad Santa María La Antigua con el Segundo Puesto de Honor Summa Cum Laude. Desde 1991, en su carrera profesional de 30 años de experiencia, ha sido en la industria de impresión, digitalización y flujos de

trabajos, a cargo de diferentes responsabilidades en el área de ingeniería en la empresa Canon Latin América, Inc. como ingeniero de soporte, liderando procesos de aseguramiento de la calidad de los productos electrónicos de oficinas, en el mercado de América Latina. Posteriormente, como parte de la empresa Canon Panamá, S.A., para el mercado panameño, ha ocupado varios cargos como Gerente y Director en las áreas de negocios en soluciones de oficinas de manejos de documentos. Actualmente en Canon Panamá, S.A. es el Director responsable de las áreas de Recursos Humanos, Legal, Asuntos Generales, Logística, Tecnología y Soporte Técnico para la Satisfacción de Clientes, y se encuentra realizando estudios en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Santa María La Antigua, con planes de completar los estudios en el 2022.

Bibliografía

ARAÚZ, Sánchez, Heriberto, Fundamentos de la Prueba Judicial, Primera Edición, Editado por Universal Book, Panamá, República de Panamá, noviembre de 2006, 250 páginas.

AROCA. Juan Montero. Proceso (Principio o Sistema) Acusatorio. Universidad de Valencia. España.

https://www.organojudicial.gob.pa/uploads/wp_repo/uploads/2017/09/Presentaci%C3%B3n-del-Doctor-Juan-Montero-Aroca.pdf

CÓDIGO DE TRABAJO. Editorial Mizrach & Pujol. Jurídica Pujol, S.A. Sexta Edición. Julio, 2020, Disonex Zona Franca, S.A.S., 457 páginas.

CÓDIGO JUDICIAL - LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Editorial Mizrach & Pujol. Jurídica Pujol, S.A. Sexta Edición. Julio, 2020, Disonex Zona Franca, S.A.S., 864 páginas.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Amparo de Garantías Constitucionales. Expediente: 1147-17.

<http://bd.organojudicial.gob.pa/scripts/dtSearch/dtisapi6.dll?cmd=getdoc&DocId=64578&Index=H%3a%5cdtsearch%5cUserData%5cindices%5fdts%5ctodo&HitCou>

nt=36&hits=166+167+168+25e+25f+260+2f6+2f7+2f8+314+315+316+32f+330+331+38a+38b+38c+417+418+419+450+451+452+5fd+5fe+5ff+6d2+6d3+6d4+76c+76d+76e+78b+78c+78d+&SearchForm=c%3a%5cinetpub%5cwwwroot%5cregistro%5fform%2ehtml

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Amparo de Garantías Constitucionales. Expediente: 151-07.

<http://bd.organojudicial.gob.pa/scripts/dtSearch/dtisapi6.dll?cmd=getdoc&DocId=58524&Index=H%3a%5cdtsearch%5cUserData%5cindices%5fdts%5ctodo&HitCount=18&hits=1a4+1a5+1a6+3c4+3c5+3c6+502+503+504+625+626+627+71a+71b+71c+cc4+cc5+cc6+&SearchForm=c%3a%5cinetpub%5cwwwroot%5cregistro%5fform%2ehtml>

GUERRA, Silvio. La Dictadura del Juez. Diario Panamá América. Mayo de 2003. <https://www.panamaamerica.com.pa/opinion/la-dictadura-del-juez-117202#:~:text=En%20Panam%C3%A1%20a%C3%BA%20subsiste%20la,han%20sido%20capaces%20de%20acreditar.>

PROCURADORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN. Prueba De Oficio - Práctica de Pruebas en la Segunda Instancia. <http://jurisis.procuraduria-admon.gob.pa/?p=9334>

REDACCIÓN DIGITAL LA ESTRELLA. Prueba de Oficio y Debido Proceso <https://www.laestrella.com.pa/opinion/redaccion-digital-la-estrella/110603/prueba-oficio-debido-proceso>

SIGNIFICADOS. <https://almaabogados.com/la-prueba-concepto-objeto-y-medios-de-prueba>

UNIVERSIDAD AMERICANA. Derecho de Prueba I. Objeto de la Prueba. Trabajos y Tareas de Derecho. Enero de 2018. https://nanopdf.com/download/derecho-de-prueba-en-panama_pdf

La Dirección General de Contrataciones Públicas y su Aporte al Progreso del País Tania Plotnikoff

La La Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP), es una entidad del Estado autónoma, con patrimonio propio, personería jurídica, autonomía en su régimen interno e independencia en el ejercicio de sus funciones, que tendrá la facultad para regular, interpretar, fiscalizar y asesorar en los procedimientos de selección de contratista que realicen las instituciones estatales, sujeta a la fiscalización de la Contraloría General de la República y a las políticas del Órgano Ejecutivo, para lo cual el enlace será el Ministerio de Economía y Finanzas. Su creación está establecida en el artículo 14 del Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006, que regula la contratación pública, ordenado por la Ley 153 de 2020.

En mi opinión es una de las instituciones del Estado con más importancia en nuestro país debido a la función fiscalizadora en todo el

proceso de compras del Estado, lo que hace en parte responsable de garantizar una gestión transparente del manejo apropiado y efectivo de los dineros y del presupuesto del Estado panameño.

En mi experiencia profesional he participado en actos públicos, en varias ocasiones y en distintos periodos presidenciales, y he presenciado como la DGCP se ha mantenido ofreciendo a las demás entidades del Estado una gestión de Compras a la vanguardia con los países de tecnologías más desarrolladas, a través de la demanda de servicios y productos que suplan las necesidades del Estado; y al mismo tiempo procurando obtener calidad en recursos avanzados y con los que se puedan tener más control sobre lo gastado.

La DGCP es una de las entidades gubernamentales de nuestro país que más rápido ha avanzado hacia el

desarrollo tecnológico, también es una de las primeras instituciones en hacer uso de herramientas tecnológicas que aportan rapidez y competencia entre los proponentes, como por ejemplo en la implementación del Portal Panamá Compra. Es esta competencia la que busca obtener los mejores productos y servicios que el mercado pueda ofrecer. Y así paulatinamente, a través de los años la DGCP ha hecho su aporte constante al progreso de nuestro país.

La DGCP como responsable de proveer a todas las demás entidades del Estado de los mejores servicios, productos, métodos y herramientas para que, de igual forma, el Estado pueda brindar a sus ciudadanos, a través de todas las entidades del gobierno, con técnicas acertadas y precisas en atención a la ciudadanía de resolver los problemas que aquejan a nuestra sociedad.

Podemos observar que han implementado un sistema equitativo entre todas las entidades del Gobierno para cumplir con un proceso de compra transparente que garantice a los ciudadanos el buen uso de los

fondos del Estado. La DGCP también ha demostrado estar a la vanguardia con las últimas técnicas en contrataciones públicas debido a que se ha mantenido actualizada y en constante intercambio de información con entidades similares en otras partes del mundo, en otros países; lo que le ha permitido conocer modelos de contratos, figuras, métodos y sistemas de contratación usados en países desarrollados y que ha implementado en la medida de lo posible en Panamá.

El Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006, que regula la contratación pública, ordenado por la Ley 153 de 2020 establece claramente todos los procedimientos de compra existentes para las entidades gubernamentales y todas las autorizaciones necesarias según el tipo de compra y monto de la misma. Esto debe ser cumplido por todas las entidades del Estado, pero hemos visto a través de los años como las mismas entidades se toman atribuciones de actuar fuera de esta reglamentación que regula las compras del Estado sin que medie una

sanción al respecto, en algunos de los casos.

Según lo establece la Constitución de la República de Panamá, en su artículo 2do cuando señala el poder público emana del pueblo (escoge a sus gobernantes) y este poder lo ejerce el Estado por medio de tres Órganos que actúan en colaboración, pero de forma separada e independiente. Siguiendo esta estructura está establecido el proceso de aprobación del presupuesto de la nación. En donde el Órgano Ejecutivo prepara un presupuesto con sus respectivas partidas para cada entidad del Estado, el Órgano Legislativo cuestiona, indaga, pide justificaciones y aprueba o no lo presentado. El Órgano Judicial será el encargo de velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos. Y la Contraloría General de la República en velar que no se excedan de las partidas presupuestarias aprobadas, establecido en el artículo 280 de nuestra Constitución.

Sin embargo, es mi opinión que la DGCP debe tener una participación más activa en la preparación del

presupuesto del Estado, apoyando a las entidades con la preparación de planes de adquisiciones que sean cónsonos con las realidades de la gestión de compras, y que pueden generar grandes ahorros si se hacen para distintas entidades en combinación y no en forma separada, cuando cada uno lo requiera. Como una debilidad que quiero mencionar, es que muchas veces los planes de adquisiciones se arman luego de aprobado el presupuesto de la nación.

Esto ocasiona la aprobación de partidas extraordinarias que son presentadas al Órgano Legislativo, demorando el proceso de compra o el proceso de pago al proveedor, en caso, que el mismo hubiese entregado su servicio o producto sin el debido refrendo por parte de la Contraloría General de la República; cuando aún la partida presupuestaria extraordinaria está en proceso de aprobación. Esto trae desconfianza en el sistema de compra, molestia en los contratistas y atrasos en todo el procedimiento de la gestión de compra y pago del Estado y que, de una forma u otra, pone a mover el engranaje económico del país.

La DGCP fomenta con sus procedimientos y reglamentación, la participación de forma equitativa de todas las empresas del país a través de diferentes métodos de compra que son presentados en el Portal de Panamá Compra al que tiene acceso todo aquel que quiera participar del proceso y quiera ofrecer sus servicios o productos en acuerdo a lo establecido en el Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006, que regula la contratación pública, ordenado por la Ley 153 de 2020. Lo que garantiza al Estado en obtener la mejor calidad y los mejores precios, cumpliendo con las partidas presupuestarias aprobadas, manteniendo la seguridad, transparencia y confianza en el uso de los dineros del Estado. Todo esto, según el Capítulo IV del Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006, que regula la contratación pública, ordenado por la Ley 153 de 2020, se ejecuta bajo los principios de transparencia, economía, responsabilidad e inhabilidades de servidores públicos, eficacia, publicidad, eficiencia, el debido proceso, igualdad de oportunidades a proponentes, equilibrio económico del

contrato, interpretación de las reglas contractuales, división de materia, disponibilidad presupuestaria y un observatorio de contrataciones públicas. Todos estos principios alineados para que las contrataciones del Estado contribuyan con un sistema de gobierno socialmente responsable y de sostenibilidad, enfocados en la protección de la sociedad y del medio ambiente, todo esto en pro del progreso de Panamá.

La DGCP aporta en el progreso del país manteniéndose en constante búsqueda de los últimos avances en tecnología, servicios, procedimientos, innovaciones y los mejores productos que puedan ofertarse en el mercado con miras en la implementación de tecnologías más avanzadas. Esto incentiva a que las empresas locales se esfuercen en subir el nivel en lo que ofrecen, estudien, analicen, comparen, busquen y se adapten a los nuevos cambios que en el mundo suceden y que muchas veces no tuviéramos esa tecnología en Panamá si no fuera porque una entidad como la DGCP ya investigó que existe y que nosotros podemos implementarlo en nuestro país.

Esto redundará en mejoras de la calidad de los servicios y productos, mejoras en la capacidad, uso y conocimiento tecnológico de los ciudadanos, mejora

a las empresas a dar la mejor calidad y los mejores productos; y por ende todo esto agrega valor y aporte en el progreso de nuestro país.

Tania Plotnikoff

Nací en la Ciudad de Panamá, fiel defensora de la educación como una herramienta para alcanzar el logro nuestros propósitos, entendiendo como educación todo aquello que no conocía y que le dedico un tiempo para aprender. Estamos viviendo una época que la tecnología nos permite tener información a nuestro alcance, todo lo que necesitamos es intención y tomar la decisión de querer aprender algo nuevo. Me apasiona enseñar, el poder compartir lo aprendido y ayudar personas a descubrir sus habilidades y desarrollarlas.

Con más de 25 años de experiencia en el área financiera estratégica en la operación de empresas del sector bancario, telecomunicaciones, servicio y distribución. Con el respaldo de una formación académica en la Universidad Católica Santa María la Antigua en Ingeniería Industrial Administrativa con honores Summa Cum Laude, Maestría en Negocios y Finanzas con honores en Nova Southeastern University y una Maestría en Ingeniería Económica y Evaluación de Proyectos, tercer puesto de honor Summa Cum Laude de la Universidad Católica Santa María La Antigua. Actualmente reforzando mi experiencia financiera con una formación en Derecho y Ciencias Políticas, porque creo en la justicia, la equidad y el respeto de los derechos que tiene cada individuo dentro de la sociedad.

*Sabía
Usted*



El Erario

¿Sabía Usted?

1. ¿Cuándo y cómo surge la Jurisdicción de Cuentas en Panamá?

La jurisdicción de cuentas surge con el Acto Legislativo N.º1 de 27 de julio de 2004 mediante la cual se Reformó la Constitución Política de la República de Panamá.

Dentro del Título IX de la Hacienda Pública se creó la Jurisdicción de Cuentas con competencia y jurisdicción nacional, para juzgar las cuentas de los agentes y empleados de manejo, cuando surjan reparos de estas por razón de supuestas irregularidades en el manejo de los fondos y los bienes públicos. (Art. 281 C.P. y art 1 Ley 67 de 2008).

2. ¿Cuál es la ley que desarrolla la Jurisdicción de cuentas y crea la Fiscalía General de Cuentas?

La Ley que desarrolla la Jurisdicción de Cuentas y crea la Fiscalía General de Cuentas como agencia de instrucción es la Ley 67 de 14 de noviembre de 2008, la que ha sido modificada y adicionada por las leyes: N.º30 de 16 de junio de 2010, N.º66 de 26 de octubre de 2010, N.º65 de 9 de agosto de 2011, N.º81 de 22 de octubre de 2013 y N.º24 de 28 de octubre de 2014.

3. ¿Qué es la Fiscalía General de Cuentas?

La Fiscalía General de Cuentas es una agencia de instrucción independiente en lo funcional, administrativo y presupuestario, coadyuvante del Tribunal de Cuentas, la que ejercerá sus funciones en todo el territorio de la República y tendrá su sede en la ciudad de Panamá.

4. ¿Qué entidad nombra al Fiscal General de Cuentas y cuál es su periodo de ejecución?

El Fiscal General de Cuentas es nombrado por el Órgano Ejecutivo para un período de cinco años, concurrente con el período presidencial, sujeto a la ratificación del Órgano Legislativo.

5. ¿Está la Fiscalía General de Cuentas facultada para solicitar a la Contraloría General de la República el examen de las operaciones en el manejo de los fondos o bienes públicos?

La Fiscalía General de Cuentas se encuentra facultada para solicitarle a la Contraloría General de la República el examen debido para determinar la corrección o incorrección del manejo de fondos o bienes públicos cuando haya tenido conocimiento por cualquier medio de la comisión de un hecho irregular que afecte el patrimonio del Estado.

El Erario

¿Sabia Usted?

6. ¿Qué entidad juzga los reparos de agentes y empleados de manejos por supuestas irregularidades y cuál formula estos reparos?

El Tribunal de Cuentas fue creado para juzgar los reparos formulados a los agentes y empleados de manejo.

La Contraloría General de la República es la entidad facultada por la Constitución para formular reparos por supuestas irregularidades a los agentes y empleados de manejo.

7. ¿Cuál es el término de prescripción de la acción de cuentas?

La acción de cuentas prescribe en un plazo de diez (10) años, que comienza a contarse desde el momento en que ocurren los hechos que constituyen la lesión patrimonial en contra del Estado.

8. ¿Cuáles son las causas que interrumpen el plazo de la acción de cuentas?

El plazo de la prescripción de la acción de cuentas se interrumpe por:

1. La primera diligencia escrita por razón de un examen, una auditoría o una investigación, concluida o aun sin concluir, iniciada por la Contraloría General de la República; o
2. La Resolución de Reparos debidamente ejecutoriada.

9. ¿Cómo se inicia el proceso de cuentas?

El proceso de cuentas se inicia con el examen, el informe o la auditoría que contenga los reparos, acompañado de los elementos de juicio correspondientes, que presente la Contraloría General de la República al Tribunal de Cuentas y este los traslada a la Fiscalía General de Cuentas, quien declarará abierta la investigación y ordenará la práctica de las pruebas, las diligencias y demás actuaciones que sean necesarias para la determinación de los hechos y de la responsabilidad a que haya lugar.

10. ¿Qué derecho tiene la persona mencionada como vinculada a una lesión patrimonial, según la Ley 67 de 2008?

La persona que sea mencionada como vinculada a una lesión patrimonial tiene el derecho de defenderse y de ser oída desde el inicio de las investigaciones.

El Erario

¿Sabia Usted?

11. ¿Diligencia que para su ejecución debe ser decretada por el Tribunal de Cuentas?

De ser necesario llevar a cabo un allanamiento éste debe ser decretado por el Tribunal de Cuentas.

12. ¿Puede la Fiscalía General de Cuentas adoptar medidas para evitar la desaparición o destrucción de evidencias y otros elementos materiales relacionados a la investigación de afectación patrimonial?

La Fiscalía General de Cuentas a fin de evitar la pérdida, destrucción de elementos materiales o evidencias puede adoptar medidas razonables para proteger y aislar el lugar donde se investiga la posible lesión patrimonial.

13. ¿Término con el que cuenta la Fiscalía General de Cuentas para llevar a cabo la investigación patrimonial?

La Fiscalía General de Cuentas tiene un término de cuatro (4) meses, contado a partir de la fecha del inicio de la investigación, o de seis (6) meses si hay varios involucrados.

14. ¿Quiénes tienen acceso a la investigación patrimonial y a la Vista Fiscal?

La investigación patrimonial y la Vista Fiscal tienen carácter reservado por lo que solo tienen acceso a ellas, las personas involucradas, sus apoderados judiciales o los pasantes autorizados por estos, los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Ministerio Público o del Órgano Judicial por razón de su cargo, los abogados en ejercicio, los estudiantes de Derecho o las personas autorizadas por el Fiscal o por el Secretario General con fines de docencia.

15. ¿Está facultada la Fiscalía General de Cuentas para celebrar acuerdos con la persona investigada?

La Fiscalía si está facultada por el artículo 49 de la Ley 67 de 2008 para llegar a un acuerdo con la persona investigada siempre y cuando ésta restituya el monto de la lesión patrimonial. El acuerdo deberá ser aprobado por el Tribunal de Cuentas, con lo cual quedará cerrado el proceso.

16. ¿En qué etapa procesal pueden las personas investigadas advertir fallos o vicios de la investigación patrimonial u oponerse y objetar la Vista Fiscal?

Las personas investigadas pueden presentar memorial, por medio de abogado, advirtiendo las fallas o los vicios de la investigación, oponiéndose a los fundamentos fácticos o jurídicos u objetando las conclusiones de dicha Vista Fiscal, en la fase

El Erario

¿Sabía Usted?

intermedia cuando la Fiscalía de Cuentas remite el expediente y la Vista Fiscal al Tribunal de Cuentas.

17. ¿Quién califica el mérito de la investigación patrimonial?

El mérito de la investigación patrimonial es calificado por el Tribunal de Cuentas en pleno, luego que el magistrado sustanciador le somete su proyecto de resolución.

18. ¿Cuál es término con que cuenta la Fiscalía General de Cuentas para llevar a cabo la corrección, ampliación o complementación ordenada por el Tribunal de Cuentas y cuántas veces puede ordenarse estas diligencias por parte del tribunal?

En caso que el Tribunal de Cuentas ordene la corrección, ampliación o la complementación de la investigación, la Fiscalía cuenta con el término de un (1) mes para cumplir con lo dispuesto. Estas diligencias solo pueden ser ordenadas por una sola vez por el tribunal.

19. ¿Quién conocerá de los impedimentos y las recusaciones de la Fiscal General de Cuentas?

Los impedimentos y recusaciones de la Fiscal General de Cuentas serán de conocimiento del Pleno del Tribunal de Cuentas.

20. ¿Cuáles son las normas supletorias del proceso de cuentas, establecidas por la Ley 67 de 2008?

Las dudas o los vacíos del proceso de cuentas se suplirán con las disposiciones de la Ley 38 de 2000 o las disposiciones procesales que sean aplicables, según el caso, siempre que sean acordes a la naturaleza del proceso de cuentas, y en materia de medidas cautelares el Libro Segundo del Código Judicial.

21. ¿Hasta qué momento procesal la Fiscalía y procesados pueden presentar alegatos ante el Tribunal de Cuentas?

La Fiscalía y los procesados pueden vencido el término para la práctica de las pruebas y hasta que se dicte la resolución que decide la causa, presentar por escrito sus alegatos ante el Tribunal de Cuentas.

22. ¿Cómo deben notificarse las resoluciones a la Fiscal General de Cuentas?

A la Fiscal General de Cuentas se le notificarán personalmente la resolución de reparos, la resolución de cargos y descargos y cualquiera otra que le ponga fin al proceso. Las demás resoluciones serán notificadas por edicto.

El Erario

¿Sabia Usted?

23. ¿Cuáles son los tipos de responsabilidad patrimonial que establece la Ley 67 de 2008?

La Ley 67 de 2008 establece cuatro (4) tipos de responsabilidad patrimonial (Art. 81):

1. Responsabilidad directa.
2. Responsabilidad principal.
3. Responsabilidad solidaria.
4. Responsabilidad subsidiaria.

24. ¿Hasta qué momento procesal pueden las personas afectadas con una medida cautelar sobre sus bienes presentar incidente de levantamiento de la medida?

En cualquier momento del proceso de cuentas y hasta que sea dictada la Resolución de Cargos o Descargos, podrán solicitar mediante incidente al Tribunal de Cuentas el levantamiento de las medidas cautelares.

25. ¿Cuándo se encuentra ejecutoriada la Resolución de Reparos?

La Resolución de Reparos queda ejecutoriada tres días hábiles después de su notificación al Fiscal de Cuentas y a los procesados, o tres días hábiles después de haberse notificado la resolución mediante la cual el Tribunal de Cuentas decida el recurso de reconsideración.

26. ¿Cómo y ante quién puede promoverse la prescripción de la acción de cuentas?

La prescripción de la acción de cuentas puede promoverse vía incidente de excepción ante el Tribunal de Cuentas en cualquier momento. Esta excepción es de previo y especial pronunciamiento.

27. ¿Qué es una lesión patrimonial?

La lesión patrimonial es el daño causado al patrimonio público, por menoscabo, disminución, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, o a los intereses patrimoniales del Estado, producida por la actuación u omisión de empleados y agentes de manejo, personas naturales o jurídicas a razón de la recepción, recaudación, la inversión o el pago de fondos públicos, o de la administración, del cuidado, de la custodia, de la autorización, de la aprobación o del control de fondos o bienes públicos, de forma dolosa o negligente las que contribuyen al detrimento de los fondos públicos y bienes del Estado.

El Erario

¿Sabia Usted?

28. ¿Cuál es la función de la jurisdicción de cuentas?

La jurisdicción de cuentas tiene como función juzgar las cuentas de los agentes y empleados de manejo, cuando surjan reparos de estas por razón de supuestas irregularidades.

La jurisdicción de cuentas se instituye para investigar y juzgar la responsabilidad patrimonial derivada de las supuestas irregularidades, contenidas en los reparos formulados por la Contraloría General de la República a las cuentas de los empleados y los agentes en el manejo de los fondos y los bienes públicos.

29. ¿Cuáles son los requisitos para ser Fiscal General de Cuentas?

Para ocupar el cargo de Fiscal de Cuentas se debe cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser Magistrado del Tribunal de Cuentas

1. Ser panameño.
2. Haber cumplido treinta y cinco años de edad.
3. Hallarse en pleno goce de los derechos civiles y políticos.
4. Ser graduado en Derecho y haber inscrito el título universitario en la oficina que la ley señale.
5. Haber completado un período de diez años durante el cual haya ejercido indistintamente la profesión de abogado, cualquier cargo del Órgano Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Electoral, de la Defensoría del Pueblo u otro cargo público cuyo ejercicio requiera título universitario en Derecho, o haber sido profesor de Derecho o investigador jurídico en un establecimiento de enseñanza universitaria.

30. ¿Quiénes no pueden ser nombrados con funcionarios de la Fiscalía General de Cuentas?

No podrá ser nombrado como funcionario de la Fiscalía General de Cuentas, quien haya sido condenado por sentencia ejecutoriada como responsable de lesión patrimonial en contra del Estado o por delito doloso.

Los servidores públicos de la Fiscalía General de Cuentas y demás agencias de instrucción tendrán los mismos derechos, prerrogativas, deberes, responsabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos del Tribunal de Cuentas.

OFICINA DE ASESORÍA LEGAL: CONCEPTOS Y PREGUNTAS Y RESPUESTAS GENERADAS DE LA LEY 67 DE 14 DE NOVIEMBRE DE 2008.

ELABORADO POR: LICENCIADA DIONISIA BARRIOS Y LICENCIADO JEAN PIERRE CHEVALIER.

Graduación de la Primera Cohorte del



[VER GRADUACIÓN](#)

*Diplomado de Formación de Formadores para la Investigación y
Juzgamiento en la Jurisdicción de Cuentas*

Diplomado de Formación de Formadores para la Investigación y Juzgamiento en la Jurisdicción de Cuentas

El diplomado de Formación de Formadores para la Investigación y Juzgamiento en la Jurisdicción de Cuentas que desarrolla esta institución, conjuntamente con la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), llevó a cabo de manera virtual la graduación de su primera promoción.

Más de 50 servidores públicos de instituciones como, Fiscalía General de Cuentas, Tribunal de Cuentas, Contraloría General de la República, Ministerio Público y la Dirección General de Ingresos, recibieron sus certificados de culminación de estudios.



Precisamente la Fiscal General Hormechea señaló que fue clave para la consecución del diplomado la incorporación de servidores públicos de diversas instituciones, académicos de comprobada trayectoria docente, una sólida plataforma tecnológica y un centro de estudios de reconocido prestigio.

“El día que se nos cruzó por la mente la idea de llevar a cabo un diplomado especializado, no nos imaginamos que esta emblemática fecha llegaría, tan rápido, pero aquí estamos, en la graduación de la primera cohorte del Diplomado de Formador de Formadores para la investigación y Juzgamiento en la Jurisdicción de Cuentas, única en su especie en el país”, agregó la Fiscal Hormechea.

Por su parte, Víctor Acosta, en representación del rector, Doctor Juan Bosco Bernal, se mostró complacido que UDELAS formara parte esencial del engranaje asociado de la iniciativa académica que tuvo la Fiscalía General de Cuentas. “Felicitamos a la Fiscal por esta excelente iniciativa y pueden contar con nosotros en todas aquellas en que necesiten nuestro apoyo”.

Es importante señalar que, dentro del grupo de graduandos del diplomado, se entregaron a su vez sendos certificados a 13 funcionarios que formaron parte del Módulo Curso de Auditoría Forense en la Jurisdicción de Cuentas.

Este diplomado que tuvo una duración de 240 horas de manera virtual presencial, constó de cinco módulos, entre ellos, Técnicas de Enseñanza y las Tecnologías de la Comunicación, Administración y Gestión Pública, El Proceso Administrativo en la Jurisdicción de Cuentas en la fase de Investigación e Intermedia, Auditoría Forense en la Jurisdicción de Cuentas y la Fase de Juicio, la Ejecución en la Jurisdicción de Cuentas y los Recursos Judiciales.



Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas



*Reglamentación del Sistema de Carrera por Méritos de la
Fiscalía General de Cuentas*

Reglamentación del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas

L

a comisión de trabajo permanente para el desarrollo de la estructura y organización del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, presentó a consideración del Despacho Superior la reglamentación del artículo 25-A de la Ley 67 de 14 de noviembre de 2008.

Andrés A. Mojica García de Paredes, Secretario General fue el encargado de presentar a la señora Fiscal General de Cuentas, el documento que busca establecer un régimen de carrera para sus servidores públicos, al cual se ingresará mediante concurso formal, basado en el reconocimiento al mérito en la prestación del servicio, igualdad de oportunidades, excelencia profesional.

Un exhaustivo y extenso programa de divulgación entre los funcionarios de la FGC, fue desarrollado por la comisión de trabajo con el objetivo de generar, el aporte de observaciones e iniciativas al borrador del proyecto, previo a ser sometido al escrutinio de las entidades públicas relacionadas e intervinientes en la Jurisdicción de Cuentas y sociedad civil organizada, a fin de recibir sugerencias, que coadyuven para contar con un sistema consensuado.



Miembros de la Comisión relatora de la reglamentación de la Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas.

El Reglamento tiene como finalidad normar los principios y procedimientos necesarios para la aplicación y ejecución del Sistema de Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas, a fin de garantizar que los cargos sean ocupados por servidores públicos que se distingan por sus competencias, destrezas, habilidades, lealtad a los intereses públicos, moralidad y honestidad, fortaleciendo la administración del recurso humano en condiciones de estabilidad, equidad, desarrollo eficiente, remuneración adecuada y evaluación del desempeño.

El cien por ciento de los funcionarios participaron del proceso de divulgación, de la carrera de la Fiscalía General de Cuentas, impulsado por el Despacho Superior, Secretaría General y la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

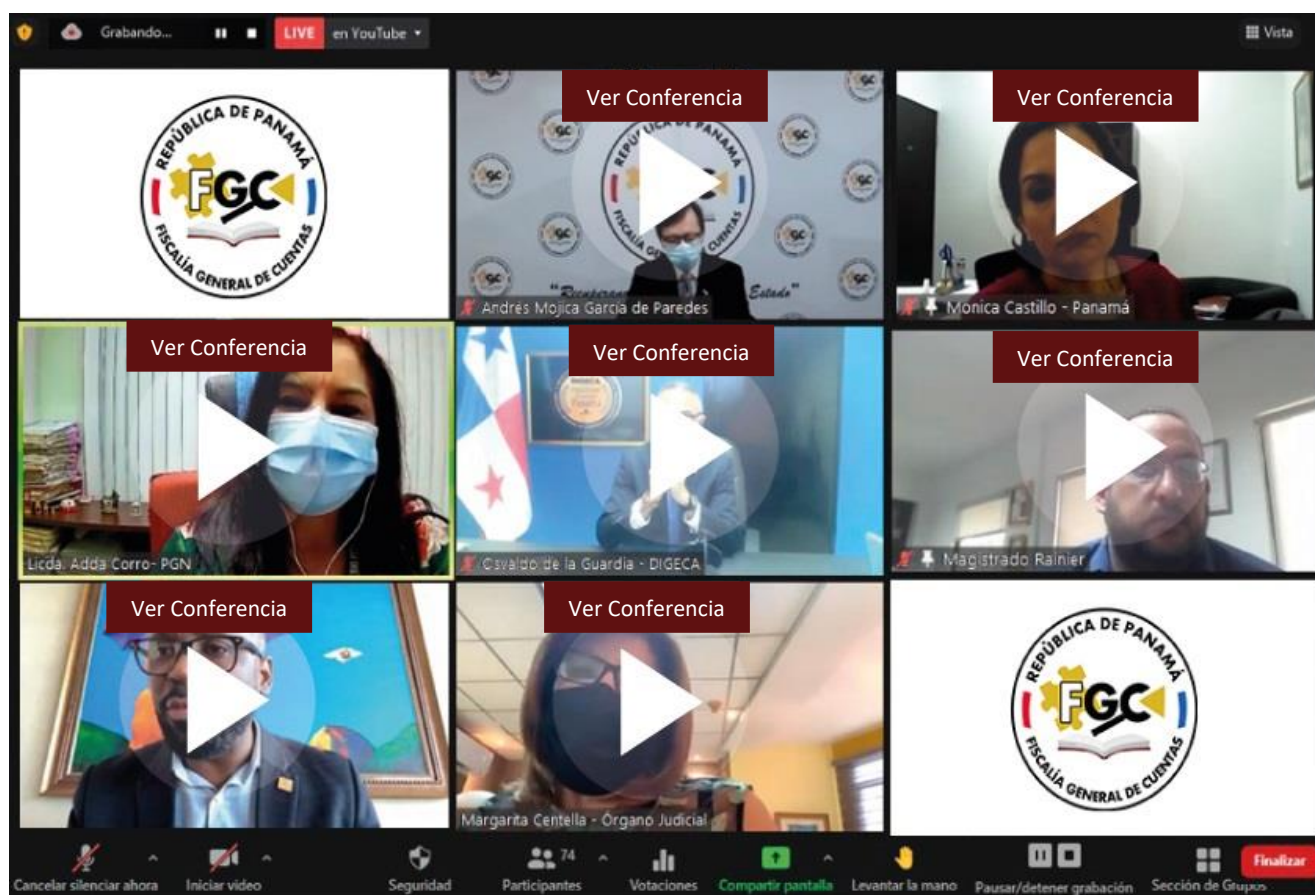
Este proceso tuvo como objetivo general recibir, el aporte de observaciones e iniciativas de los funcionarios al borrador del proyecto, previo a ser sometido al escrutinio de las entidades públicas de la Jurisdicción de Cuentas y sociedad civil relacionadas.

El próximo paso dentro de este proceso de divulgación, será ante la sociedad civil, relacionada con esta jurisdicción patrimonial.



Divulgación interna del proyecto de Reglamentación de la Carrera por Méritos de la Fiscalía General de Cuentas.

Experiencias de las Carreras por Méritos XII Aniversario de la Jurisdicción de Cuentas de la República de Panamá



*Fiscalía General de Cuentas de la
República de Panamá*

El Erario

INSTRUCCIONES A LOS AUTORES DE ENSAYOS PARA LA REVISTA EL ERARIO DE LA FISCALÍA GENERAL DE CUENTAS

Publicación de ensayos:

El Instituto de Formación y Perfeccionamiento Académico y el Consejo Editorial de la Fiscalía General de Cuentas, detallan a continuación el formato de los ensayos que serán publicados en la revista cuatrimestral El Erario:

1. 8 a 20 páginas de extensión.
2. A doble espacio en hoja tamaño 8 y ½ x 11 pulgadas.
3. Letra Arial.
4. Incluir un resumen de no más de 100 palabras en idioma español e inglés.
5. Incluir palabras claves, no más de 10 en idioma español e inglés correctamente escritos en cuanto a su gramática, sintaxis y estilo, sin errores de ortografía y puntuación.
6. No deben haber sido previamente publicados, ni en medios impresos ni digitales, total ni parcialmente.
7. Las citas y referencias bibliográficas seguirán el formato APA (Asociación Psicológica Americana).
8. Adjuntar un resumen de su hoja de vida de 10 líneas de extensión en formato Word.

Todo lo anterior debe ser enviado al correo electrónico consejoeditorial@fiscaliadecuentas.gob.pa, atención Revista El Erario.

Mil gracias.

Consejo Editorial



CONTÁCTENOS



CENTRAL TELEFÓNICA:
(507) 506-2000



ifpa@fiscaliadecuentas.gob.pa
consejoeditorial@fiscaliadecuentas.gob.pa
www.fiscaliadecuentas.gob.pa



Corregimiento de Bella Vista,
Calle Manuel Icaza, Edificio 8,



www.facebook.com/fgcpanama
@FGC_panama
#fiscaliageneraldecuentas

"Educar una persona en la mente
pero no en moral es educar una
amenaza para la sociedad"

Theodore Roosevelt



Fiscalía General
de Cuentas
REPÚBLICA DE PANAMÁ

*Reseña histórica de la normativa
de la Jurisdicción de Cuentas*



Foto: Visita del Señor Procurador de la Administración
Doctor Rigoberto González Montenegro a la
Fiscalía General de Cuentas.

