



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 25 de agosto de 2021
C-127-21

Víctor Luna Barahona

Rector de la Universidad de la
Marítima Internacional de Panamá (UMIP)
Ciudad.

Ref.: Procesos disciplinarios de la Institución, vinculados con la separación del cargo por 30 días.

Señor Rector:

Por este medio damos respuesta a su nota UMIP-R-276-2021 de 2 de julio de 2021, a través de la cual formula consulta a esta Procuraduría acerca de: *“los procesos disciplinarios de la Institución, específicamente vinculado con la separación del cargo por 30 días mientras dura la investigación de los funcionarios de carrera administrativa universitaria, en virtud de lo establecido en la Ley 62 de 20 de agosto de 2008, reglamentada por la Resolución de Junta Directiva No. 004-12 de 10 de septiembre de 2012 de la Universidad Marítima Internacional de Panamá”*; concretamente, sobre la viabilidad de: *“restituir o no la diferencia del salario dejado de percibir por razón de la suspensión durante la investigación y que la sanción resultó ser menor a esos 30 días.”*

Sobre lo consultado, podemos indicar que, en caso de que un servidor público de la UMIP, que haya sido separado del cargo como consecuencia de una investigación disciplinaria por la presunta comisión de una falta sancionable con destitución, resulte exonerado de responsabilidad, deberá ser restituido en el cargo y tendría derecho a recibir el pago de los salarios dejados de percibir, como consecuencia de la suspensión a la que fue sometido, aun cuando sea sancionado por otras faltas, al tenor de lo establecido en el artículo 128 de la Ley N° 62 de 20 de agosto de 2008 y los artículos 303 y 314 de la Resolución de Junta Directiva N° 004-12 de 10 de septiembre de 2012.

Nuestra opinión tiene como fundamento las siguientes consideraciones:

I. Análisis Jurídico

El Capítulo III sobre el “Procedimiento Disciplinario” que se encuentra en el Título V del “Régimen Disciplinario” de la **Ley N° 62 de 20 de agosto de 2008** *“Que instituye la Carrera Administrativa Universitaria en las universidades oficiales, con exclusión de la Universidad de Panamá”*, contiene, entre otras, las normas por medio de las cuales se establece la manera en que debe llevarse a cabo un proceso disciplinario en contra de los servidores públicos de las universidades oficiales y que citamos a continuación:

“**Artículo 125.** Cuando las conductas conocidas o denunciadas puedan dar lugar a la imposición de la sanción de suspensión o destitución, serán remitidas a la Comisión Disciplinaria de Recursos Humanos.” (Subraya el Despacho)

“**Artículo 126.** La Comisión Disciplinaria de Recursos Humanos seguirá el siguiente procedimiento en la investigación de las faltas:

1. Comprobará los hechos que constituyen la falta disciplinaria.
2. Pondrá en conocimiento del servidor público investigado los antecedentes del caso, **con el objeto de que presente sus descargos y las pruebas que considere pertinentes**, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación.
3. Señalará un término no menor de tres días hábiles ni mayor de diez días hábiles para la práctica de pruebas.” (Subraya y resalta el Despacho)

“**Artículo 127.** Toda investigación disciplinaria deberá agotarse en un término no mayor de veinte días hábiles. (Subraya el Despacho)

“**Artículo 129.** Agotada la investigación según lo establecido en el artículo 127, la Comisión Disciplinaria de Recursos Humanos tendrá un término de quince días hábiles para entregar a la autoridad nominadora el informe correspondiente.”

“**Artículo 131.** Acreditada la falta, las sanciones disciplinarias se aplicarán de la siguiente forma:

...

3. Las sanciones de suspensión y de destitución serán aplicadas por la autoridad nominadora, previa recomendación de la Comisión Disciplinaria de Recursos Humanos.”

Las disposiciones transcritas establecen el procedimiento general en cuanto a la investigación de faltas disciplinarias que acarrearán suspensión o destitución.

De su simple lectura se colige que, en estos casos, la investigación debe ser desarrollada por la Comisión Disciplinaria de Recursos Humanos; que dicho ente será el encargado de comprobar la ocurrencia de los hechos que constituyen la falta de que se trate, **informando al funcionario del inicio de la investigación para que pueda ejercer su defensa**; que el periodo para investigar la comisión de una falta, en ningún caso puede exceder de veinte días hábiles; que una vez culminada la investigación, el informe debe ser entregado a la autoridad nominadora en un plazo máximo de 15 días hábiles; y, que si se comprueba la comisión de la falta, es la autoridad nominadora la que aplica la sanción, por recomendación de la Comisión Disciplinaria.

Cabe señalar que los artículos 134 y 135 de la Ley 62 de 2008 establecen la posibilidad de que el servidor público presente, frente a la autoridad sancionadora, recurso de reconsideración cuando se le imponga sanción de amonestación escrita, suspensión o destitución; y en caso de destitución, una vez resuelto el recurso de reconsideración, podrá presentar recurso de apelación ante la autoridad nominadora, el cual será resuelto por el Consejo Administrativo o el Órgano Superior Administrativo de que se trate.

En este orden de ideas, el artículo 128 de la Ley 62 de 2008, establece **la posibilidad, no la obligación**, de que el servidor público que sea investigado por la comisión de una falta sancionable con destitución¹, sea separado del cargo, sin derecho a sueldo, por mandato de la autoridad nominadora. Igualmente, que, cuando no se comprueba la comisión de la falta, se le

¹ Como las contempladas en el artículo 122 de la Ley 62 de 2008 o el artículo 297 de la Resolución No. 004-12 de 2012.