

REPÚBLICA DE PANAMÁ



ÓRGANO JUDICIAL  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LABORAL

Panamá, veintiocho (28) de junio de dos mil veintidós (2022).

VISTOS:

Por medio de la Nota DNRRHH-DOPA-108.3.8672 del 28 de diciembre de 2020, el Departamento de Organización de Personal Administrativo de la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Ministerio de Educación procedió a emitirle a la Sra. YULITZA AUSTIN con cédula de identidad No. 3-705-1550, la siguiente comunicación:

*(...)*

*Señora Austin:*

*El motivo de la presente es para informarle que su nombramiento vence a partir del 31 de diciembre de 2020.*

*Agradecemos la colaboración brindada a la institución y le deseamos éxito en sus acciones futuras.*

*Atentamente,*

*Licenciada Marleni Cedeño Batista*

*Directora Nacional de Recursos Humanos, encargada."*

*(Cfr. f. 16 del expediente judicial)*

Frente a la comunicación previamente indicada por la Autoridad Nominadora, la demandante a través de apoderado judicial presenta recurso de reconsideración el día cinco (5) de enero de 2021, y a través de la Nota DNRRHH-2020.108.989 del 18 de enero de 2021, la Directora Nacional de Recursos Humanos procede a darle respuesta al escrito presentado mediante apoderado legal.

Contra dicha decisión se presenta una acción de restablecimiento del derecho subjetivo violado ante la Secretaría de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

## I.- ANTECEDENTES Y HECHOS DE LA DEMANDA:

En el libelo de demanda, el apoderado judicial de la parte actora, el Licdo. LEONARDO PINEDA PALMA ha indicado que su representada inicia a laboral como personal permanente el 1 de septiembre de 2017.

Que el 31 de diciembre de 2020, a la Sra. YULITZA AUSTIN FORD se le separa o destituye del cargo que ocupaba en el Ministerio de Educación ilegalmente, ya que a través de la Nota DNRRHH-DOPA-108.3.8672 del 28 de diciembre de 2020 de la Directora Nacional de Recursos Humanos Encargada, se le comunica que su nombramiento vencía el 31 de diciembre de 2020. La nota se entrega el 30 de diciembre de 2020, cuando al momento de darse la separación tenía más de tres (3) años continuos e inInterrumpidos de prestar servicios en la entidad demandada.

Que el acto impugnado no indica el motivo o la razón de la decisión adoptada en su contra, a pesar de desempeñar un cargo permanente y necesario dentro de la estructura del Ministerio de Educación.

Al momento en que se informa el acto de comunicación, la accionante estaba de licencia o incapacitada, al haber sufrido un riesgo profesional o accidente de trabajo mientras prestaba servicios en el Ministerio de Educación ya que se había enterrado un lápiz en el muslo y que se le había incapacitado para laborar, por lo que ello le concedía una especie de fuero de inamovilidad para que se le pudiera separar o destituir.

El acto administrativo impugnado, no indica los motivos que llevaron a la entidad demandada a concluir la relación jurídica que mantenía en forma permanente, estable y de manera ininterrumpida por más de tres (3) años. En consecuencia, no se cumple con la garantía de motivación de todo acto administrativo que indique la afectación de los derechos subjetivos.

Tampoco el Ministerio inició un proceso administrativo o sancionador para destituirla, por lo que la accionante no ha incurrido en ninguna falta administrativa que provocara su separación o terminación de la relación jurídica que la unía con la entidad demandada.

El acto demandado violó la ley al considerar o reputar que la demandante tenía la calidad de servidora de libre nombramiento y remoción y la condición de transitoria, cuando se trata de una funcionaria permanente y que sus funciones corresponden dentro de la estructura de cargos, a funciones permanentes y necesarias para la prestación efectiva de la función pública que debe brindar el Ministerio demandado y no temporal o transitoria como se pretende hacer ver.

En el recurso de reconsideración se hace mención que la demandante tenía licencia o incapacidad por riesgo profesional o accidente profesional al momento de emitirse la comunicación de terminación del contrato de trabajo.

Que el padre de la demandante es discapacitado desde su nacimiento por tener secuela de poliomielitis, lo que le dificulta para caminar. También sufre de hipertensión arterial crónica, por lo que la recurrente corre con todos los gastos de manutención y de fármacos y además ella es madre soltera que soporta íntegramente con los gastos de alimentos de su hijo menor.

En consecuencia, el acto viola el principio o la garantía de buena fe que deben regir todas las actuaciones de las entidades del Estado y de la Administración en general.

Que el recurso de reconsideración se contesta a través de una nota simple y no a través de una resolución que resuelva el acto impugnado. Y en dicha contestación sólo se indica que la Sra. YULITZA AUSTIN FORD tenía el carácter del nombramiento de tipo transitorio.

Sin embargo, la demandante gozaba de estabilidad laboral, ya que su nombramiento era de carácter permanente, y por estar incapacitada o con las secuelas del riesgo profesional sufrido. Además, el Departamento de Riesgos Profesionales no le había dado de alta a la demandante, y por tanto gozaba de fuero de inamovilidad. Adicionalmente la misma gozaba de fuero de inamovilidad por ser la representante legal o quien velaba de la manutención completa de su padre que es discapacitado.

Los actos impugnados no cumplen con el criterio de ser una resolución, resuelto o decreto de personal donde se indicaran las razones de la decisión adoptada en su contra, tampoco se le indican los recursos legales. Además las notas en mención, simplemente le fueron entregadas y no notificadas a la demandante, por lo que al no indicarse las motivaciones que exige la Ley, la recurrente queda en total indefensión.

Por consiguiente se debe declarar nula, por ilegal, los actos o notas impugnadas.

## II.- NORMAS QUE SE ESTIMAN VIOLADAS Y CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN:

A criterio de la parte demandante, el acto administrativo demandado (Nota DNRRHH-DOPA-108.3.8672 de 28 de diciembre de 2020), y su acto confirmatorio (Nota DNRRHH-2020.108.989 de 18 de enero de 2021), han vulnerado las siguientes disposiciones.

1.- El **artículo 45-A de la Ley 42/1999**, que dispone taxativamente lo siguiente:

*“Artículo 45-A: La persona con discapacidad, padre, madre, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad no podrá ser despedido o destituido no desmejorado en su posición o salario, salvo que el empleador o superior acredite con alteración una causal*

establecida en la Ley que justifique la terminación de la relación laboral.

*En los casos de servidores públicos no se admitirá como causal el libre nombramiento y remoción, salvo que se trate de funcionarios nombrados en cargos de confianza.*

*Los servidores públicos que ocupen cargos que sean declarados insubsistentes serán nombrados en otra posición dentro de la respectiva institución. Los trabajadores con discapacidad gozarán de estabilidad laboral, por lo que sus empleadores deberán asegurar su inclusión en la planilla laboral permanente de la empresa o institución correspondiente, una vez se hayan aprobado el periodo probatorio."*

La norma ha sido violada de forma directa por omisión, ya que el padre de la accionante sufre de hipertensión arterial crónica y de poliomielitis.

2.- **El artículo 2 del Decreto de Gabinete No. 68 de 31 de marzo de 1970** (Por el cual se centraliza en la Caja de Seguro Social la cobertura obligatoria para riesgos profesionales de todos los Trabajadores del Estado y de las empresas particulares), que señala lo siguiente:

*"Se entiende por Riesgo Profesional los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un patrono.*

*Para los efectos de este Seguro, accidente de trabajo es toda lesión corporal o perturbación funcional que el trabajador sufra, sea en la ejecución, con ocasión o por repentina o violenta de una causa exterior, o del esfuerzo realizado.*

*Parágrafo: para los efectos del presente título se considerará como trabajadores a los empleados públicos."*

La norma ha sido violada de forma directa por omisión, ya que la entidad nominadora termina la relación jurídica con la accionante porque la misma estaba discapacitada producto de un accidente de trabajo, por lo que la misma gozaba de un fuero de inamovilidad, y además la misma debía de movilizarse es a través de un bastón o muletas.

3.- **El artículo 326 del Código de Trabajo** que establece lo siguiente:

*"Es obligatorio para el empleador reponer en su ocupación al trabajador que dejó de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que dicho trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad absoluta permanente, ni hubiere transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitada."*

La norma ha sido violada de forma directa por omisión, porque la recurrente padeció un accidente de trabajo el día 26 de agosto de 2020 y sufrió una discapacidad, por lo que la autoridad nominadora estaba obligada a reponer en su ocupación a la accionante y mantenerla en su cargo, por lo menos hasta que fuera

dada de alta por el Departamento de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social. Sin embargo, se termina la relación laboral de forma abrupta.

4.- El **ordinal 1 del artículo 6 de la Ley 25/2007** (por la cual se aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad adoptada en Nueva York, por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006), que dispone lo siguiente:

*“Mujeres con discapacidad.*

*1.- Los Estados parte reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente.”*

La norma ha sido violada de forma directa por omisión, porque la entidad no protegió a la recurrente a pesar de estar padeciendo una incapacidad por riesgo profesional sufrido durante la prestación de servicios.

5.- El **artículo 1 de la Ley 3/2001** (por la cual se aprueba la Convención Interamericana sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad adoptada en Guatemala el 7 de junio de 1999), que establece lo siguiente:

*“Artículo 1. El término discriminación contra las personas con discapacidad significa toda distinción, exclusión o restricción, basada en una discapacidad antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.”*

La norma ha sido violada de manera directa por omisión, toda vez que la demandante y su hijo son condenados a sufrir toda clase de vicisitudes, al terminar la relación jurídica que mantenía, lo cual viola su derecho humano porque la deja desempleada con la emisión del acto administrativo de terminación de la relación de trabajo y de esta manera la misma no puede devengar o percibir su sueldo y tampoco pueda alimentar a su hijo.

6.- El **artículo 1 de la Ley 42/1999** (modificado por la Ley 15/2016), que señala lo siguiente:

*“Se declara de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familiares, mediante la adopción de medidas e inclusión e integración, acción afirmativa y ajustes razonables, en igualdad de condiciones y calidad de vida,*

*eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Constitución Política de la República y demás normas que ampara los derechos de esta población.*

*También se declara de interés social la asistencia y tutela para el ejercicio de la personalidad y capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas, en concordancia con la Ley 25 de 2007, garantizándoles la asistencia a las personas con discapacidad que presenten una disminución profunda de sus facultades, con el fin de ejercer las acciones y obtener el derecho de la capacidad y personalidad jurídica.”*

La norma transcrita se ha violado de forma directa por omisión, ya que es deber del Estado proteger los derechos de las personas con discapacidad, para que no se vean afectados sus ejercicios. Que el accidente de trabajo fue el que le generó la consecuente discapacidad. Además, no se tutela el interés de la recurrente, el de su padre discapacitado y el de su hijo menor, siendo ésta el único sustento económico de los mismos.

7.- El artículo 34 de la Ley 38/2000 que establece lo siguiente:

*“Artículo 34. Las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas se efectuarán con arreglo a normas de informalidad, imparcialidad, uniformidad, economía, celeridad y eficacia, garantizando la realización oportuna de la función administrativa, sin menoscabo del debido proceso legal, con objetividad y con apego al principio de estricta legalidad. Los Ministros y las Ministras de Estado, los Directores y las Directoras de entidades descentralizadas, Gobernadores y Gobernadoras, Alcaldes y Alcaldesas y demás Jefes y Jefas de Despacho velarán, respecto de las dependencias que dirijan, por el cumplimiento de esta disposición.*

*Las actuaciones de los servidores públicos deberán estar presididas por los principios de lealtad al Estado, honestidad y eficiencia, y estarán obligados a dedicar el máximo de sus capacidades a la labor asignada.”*

La norma ha sido violada en forma directa por omisión, ya que el acto impugnado debía de emitirse en estricto apego al principio de legalidad y así cumplir con el debido proceso a través de la correspondiente resolución, decreto o resuelto, a fin de poner término a la relación jurídica que mantenía con el demandante. Como se estaban afectando los derechos subjetivos, la entidad tenía que expresar los motivos por los cuales los mismos se lesionaban. La entidad demandante estaba consiente que la recurrente gozaba de fuero laboral o inamovilidad por estar padeciendo discapacidad por el accidente de trabajo sufrido durante la prestación de sus servicios.

8.- El artículo 155 de la Ley 38/2000 que señala expresamente lo siguiente:

**Artículo 155.** Serán motivados, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho, los siguientes actos:

1. Los que afecten derechos subjetivos
2. Los que resuelvan recursos;
3. Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes de idéntica naturaleza o del dictamen de organismos consultivos; y
4. Cuando así se disponga expresamente por la ley.

La norma ha sido violada de forma directa por omisión, ya que el acto impugnado no expresa las razones o motivos que tuvo para terminar la relación jurídica que vinculaba a la demandante con dicha autoridad nominadora, impidiéndole el derecho de defensa. El acto recurrido no cumple con el principio de motivación del acto administrativo reconocido por la doctrina legal y la jurisprudencia, ya que no se emitió una resolución, decreto o resuelto y solo se pronuncia a través de simples notas y en donde no se señalan los recursos con los cuales cuenta la administrada al tratarse de una afectación de sus derechos.

9.- El ordinal 4 del artículo 52 de la Ley 38/2000 que estatuye lo siguiente:

**Artículo 52.** Se incurre en vicio de nulidad absoluta en los actos administrativos dictados, en los siguientes casos:

1. Cuando así esté expresamente determinado por una norma constitucional o legal;
2. Si se dictan por autoridades incompetentes;
3. Cuando su contenido sea imposible o sea constitutivo de delito;
4. Si se dictan con prescindencia u omisión absoluta de trámites fundamentales que impliquen violación del debido proceso legal;
5. Cuando se graven, condenen o sancionen por un tributo fiscal, un cargo o causa distintos de aquellos que fueron formulados al interesado."

La norma ha sido violada de manera directa por omisión, ya que los actos censurados no cumplen con la debida motivación, ni se emitieron como una resolución administrativa, resuelto o decreto, y por el contrario se emiten como simples notas en donde no se indica la razón por la cual los mismos fueron librados, quedando en indefensión la recurrente.

Tampoco se señalan los medios de impugnación a los que puede hacer uso la recurrente.

10.- El artículo 15 del Reglamento Interno del Ministerio de Educación, aprobado por el Resuelto No. 326 del 22 de marzo de 2006, que establece lo siguiente:

**Artículo 15.- De las formalidades de los Actos Administrativos:**  
*Todos los servidores públicos que ejerzan supervisión sobre otros funcionarios están en la obligación de formalizar cualquiera actos administrativos que afecten la situación, condición o status del servidor público en el ejercicio de sus funciones."*

La disposición ha sido violada de forma directa por omisión, ya que los actos emitidos se dictaron en abierta infracción a los presupuestos legales que debían de cumplirse como la motivación, lo que coloca a la accionante en un estado de indefensión, al no señalarse las circunstancias por las cuales los mismos se dictaron.

11.- Se ha violado el **artículo 64 del Reglamento Interno del Ministerio de Educación** (aprobado por medio del Resuelto No. 326 del 22 de marzo de 2006), que señala lo siguiente:

*“De las Licencias Especiales. El servidor público tiene derecho a licencia especial remunerada por el sistema de seguridad social así:  
a) riesgo profesional; b) enfermedad profesional edad; c) gravidez.  
El servidor público que se acoja a la licencia especial deberá cumplir con las disposiciones establecidas por la Caja de Seguro Social.”*

La norma en cuestión ha sido violada de manera directa por omisión, ya que se le impidió a la accionante poder disfrutar de la licencia a la que tenía derecho por sufrir un riesgo profesional, sin haber sido dada de alta, por el Departamento de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social, y es separada del cargo, lo cual impide que esté cubierta con Seguro Social.

### III.- INFORME DE CONDUCTA DEL FUNCIONARIO DEMANDADO:

Mediante escrito visible de fojas 51 a 52 del expediente judicial e identificado con el N° DNRRHH-2021.108.6138 del 12 de mayo de 2021, el Ministerio de Educación procede a emitir el correspondiente informe de conducta, señalando lo que a continuación sigue.

Que la señora YULITZA EDITH AUSTIN FORD, inicia labores en el Ministerio en el año 2018, en la **condición o contratación TRANSITORIA**.

Que la relación laboral con la Sra. YULITZA AUSTIN FORD con el Ministerio de Educación fue siempre de carácter **transitorio** hasta el año 2020, a través de nombramientos transitorios por cada año. El personal transitorio es un personal que se vincula a la función pública mediante un contrato por tiempo definido, que por Ley no debe ser mayor de doce (12) meses, bajo condición de subordinación jurídica y dependencia económica, por lo que la misma carece de expectativa de funcionaria permanente en el cargo, ya que su contratación tiene validez únicamente durante la vigencia fiscal respectiva, y es por ello que se produce la terminación del contrato al cumplimiento del plazo de vencimiento del término.

Al culminar el periodo fiscal del año 2020, y a su vez, la relación laboral de la señora YULITZA AUSTIN con el Ministerio, tal como lo establece el Resuelto de Personal No. 7428 del 19 de diciembre de 2019, la Dirección Nacional de Recursos Humanos, le comunicó a través de la Nota No. DNRRHH-DOPA-108.3.86.72 del 28 de diciembre de 2020, que su nombramiento vencía el 31 de diciembre de 2020.

La señora YULITZA AUSTIN interpuso recurso de reconsideración contra la Nota DNRRHH-DOPA-108.3.8672 del 28 de diciembre de 2020, la cual le informó a la precitada, que su nombramiento vencía el 31 de diciembre de 2020, en virtud de ello, la Dirección Nacional de Recursos Humanos, atendió dicho recurso a través de la Nota No. DNRRHH-2020.108.989, fechada al 18 de enero de 2021, ya que la misma no es susceptible de recurso, en virtud de que no conlleva una orden de hacer o no hacer.

Los argumentos planteados por el demandante no están acreditados; es decir; no existen documentos que avalen la supuesta discapacidad de su representada, por lo tanto, el acto de hoy pretende acatar no violeta ningún derecho, máxime que tal como hemos expresado, la misma tenía conocimiento pleno que su nombramiento era de carácter transitorio, es decir, tenía fecha de culminación definida.

#### IV.- OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN:

Por su parte, la Procuraduría de la Administración en el presente caso ha indicado de acuerdo con la Vista Número 1028 de 4 de agosto de 2021, y reiterado también en sus alegatos (Vista Número 659 del 25 de marzo de 2022), lo siguiente.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 274 de la Ley 110/2019 que dicta el Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal del 2020, publicada en la Gaceta Oficial 28,899-A del 12 de noviembre de 2019, que entró en vigencia el 1 de enero de 2020, se define como personal transitorio, lo siguiente:

*“Artículo 274. **Personal Transitorio y Contingente:** Personal transitorio son los funcionarios que ocupan cargos en programas, actividades o proyectos, debidamente incluidos en la estructura de personal, cuyo periodo no será mayor de doce meses y expirará con la vigencia fiscal (...).”*

Así las cosas, el Ministerio de Educación procedió a emitir el Resuelto de Personal No. 7428 del 19 de diciembre de 2019, por medio del cual la señora YULITZA EDITH AUSTIN FORD, fue nombrada como **personal transitorio a partir del 2 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020.**

Como quiera que la recurrente mantenía una posición de personal transitorio de conformidad con el Resuelto de Personal No. 7428 de 19 de diciembre de 2019, tal nombramiento tenía vigencia **hasta el 31 de diciembre de 2020**, por lo que en el presente negocio jurídico el acto demandado perdió su eficacia jurídica previo a la presentación de la demanda, la cual fue interpuesta el **19 de marzo de 2021**; es decir, mucho después de haberse cumplido con el término de su contratación como funcionaria pública, ya que el plazo por el cual fue nombrada la señora YULITZA EDITH AUSTIN FORD, expiró el 31 de diciembre de 2020.

En consecuencia, considera la Procuraduría de la Administración que no es viable que la Sala Tercera se pronuncie con relación a la legalidad o no de la renovación del contrato de la accionante en el cargo que ocupaba, ya que ha operado el fenómeno denominado por la doctrina y la jurisprudencia como sustracción de materia (Cfr. sentencia del 24 de octubre de 2019 y del 27 de abril de 2021 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia).

Así las cosas, de acuerdo con la jurisprudencia emitida por la Sala Tercera sobre las circunstancias que producen el fenómeno de sustracción de materia, al reconocer que cuando el objeto litigioso desaparece, como en el caso que nos ocupa por haber perdido su vigencia, al cumplirse con el término de la contratación de la ex funcionaria, este carece de materia justiciable, por lo que el Tribunal se ve impedido de pronunciarse sobre el fondo de la controversia.

En atención a las consideraciones previas, la Procuraduría de la Administración solicita que la Sala Tercera se sirva declarar que se ha producido el fenómeno jurídico denominado **SUSTRACCIÓN DE MATERIA** y, en consecuencia, se desestimen las pretensiones del accionante.

#### **V.- CONSIDERACIONES DE LA SALA:**

Una vez cumplido el trámite procesal de rigor, le corresponde a esta Sala Tercera entrar a examinar los cargos de infracción inherentes a las normas que se estiman vulneradas por la parte actora dentro de la presente Demanda Contenciosa-Administrativa, a fin de determinar si en efecto las razones adoptadas por la entidad demandada con la expedición del acto administrativo impugnado se ajustan o no a derecho.

Previo al análisis de los cargos de ilegalidad efectuados por la parte actora, es pertinente indicar que a través de la presente demanda Contenciosa-Administrativa, se solicita lo siguiente:

132-

- Que es nulo por ilegal, el acto administrativo contenido en la Nota DNRRHH-DOPA-108.3.8672 del 28 de diciembre de 2020, suscrita por la Directora Nacional de Recursos Humanos Encargada.
- Que es nulo por ilegal, el acto administrativo contenido en la Nota DNRRHH-2020.108.989 del 18 de enero de 2021, suscrita por la Directora Nacional de Recursos Humanos Encargada.
- Que se ordene al Ministerio de Educación, a Reintegrar a YULITZA EDITH AUSTIN FORD, en las labores que desempeñaba en el Ministerio o al cargo o posición que desempeñaba en el mismo, como CONTADORA I, en el Fondo de Equidad para la Calidad de la Educación (FECE).
- Que se ordene al Ministerio de Educación a Pagarle a YULITZA EDITH AUSTIN FORD, los salarios que corren desde la fecha de su ilegal separación o destitución y hasta que se haga efectivo su reintegro.

Expuestas las pretensiones formuladas por la parte actora dentro de la presente demanda Contenciosa-Administrativa de Plena Jurisdicción, esta Corporación de Justicia procederá a realizar el correspondiente examen de valoración de las normas infringidas, así como también procede a examinar las pretensiones que se solicitan dentro de la acción bajo estudio.

De las constancias procesales que obran dentro del expediente se observa que a través de la Nota DNRRHH-DOPA-108.3.8672 del 28 de diciembre de 2020, el Departamento de Organización de Personal Administrativo de la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Ministerio de Educación procedió a comunicarle a la Sra. YULITZA AUSTIN, que su **nombramiento vencía a partir del día 31 de diciembre de 2020** (Cfr. f. 16 del expediente judicial).

La prenombrada decisión fue objeto de recurso de reconsideración y contestado mediante la Nota DNRRHH-2020.108.989 del 18 de enero de 2021, en donde se le indicaba al apoderado judicial que la relación laboral que mantenía la reclamante era de **carácter transitorio** (por un periodo determinado), por lo que su desvinculación no se fundamenta en la comisión de una falta administrativa o disciplinaria, sino, en la terminación de la contratación de carácter transitorio, por el periodo comprendido desde la toma de posesión hasta el 31 de diciembre del 2020.

De las constancias procesales que obran dentro del expediente, se observa que mediante el Resuelto de Personal No. 7428 del 19 de diciembre de 2019, se procedió a través de un único artículo a efectuar nombramientos de **personal transitorio a partir del 2 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020**, y dentro de los cuales se encontraba la señora YULITZA EDITH AUSTIN FORD, con cédula de Identidad Personal No. 3-705-1550, en el cargo de Contador I, código de cargo No.

51021, Salario Mensual de B/. 1,800.00, en el (la) OFIC. DE ADMINISTRACIÓN DEL FECE (Cfr. f. 53 del expediente judicial).

Visto lo anterior, es evidente que la contratación de la recurrente tenía un periodo o fecha de vencimiento siendo este hasta el día **treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020)**, por lo que una vez finalizado dicho lapso de tiempo, finalizaba por derecho propio la vigencia de la contratación al tratarse de un **nombramiento transitorio**, no siendo necesario invocar ningún tipo de causal y mucho menos realizar un proceso administrativo sancionador para dar por terminada la relación que unía a la recurrente con la función pública.

Los nombramientos transitorios son similares a la naturaleza jurídica de las contrataciones eventuales, en donde no se encuentra presente el elemento de la permanencia o estabilidad en el cargo, toda vez que su vigencia se encuentra condicionada a la vigencia de un plazo de tiempo.

Sobre los funcionarios que desempeñan cargos de carácter eventual, el Dr. JAIME JAVIER JOVANÉ BURGOS nos señala en torno a los mismos, lo siguiente:

*“(...) Se consideran como servidores públicos eventuales, aquellas personas que cumplen funciones en puestos públicos de manera temporal o eventual. Así pues, dichos funcionarios son contratados en razón de la necesidad y urgencia para llenar el vacío del cargo.”*

(JOVANÉ BURGOS, JAIME JAVIER (2019). *Derecho Administrativo II*. Editorial Sistemas Jurídicos, S.A. – Editorial Nomos, S.A.: Colombia, página 151).

Así las cosas, la contratación del personal cuyo nombramiento es transitorio o eventual se hace por razones de necesidad o urgencia para suplir de manera temporal la ausencia o falta del servidor público, pero siempre teniendo como norte que su nombramiento no tiene el matiz de permanente o que genere estabilidad dentro de la función pública, por lo que una vez llegada la fecha para la cual fue contratado el servidor público, el contrato se vence y pierde vigencia o validez alguna, operando de pleno derecho la terminación contractual, por lo que esta Corporación de Justicia es del criterio que **no puede considerarse que ha mediado algún tipo de violación o ilegalidad**.

Ligado a lo anteriormente expuesto, cobra vigencia lo indicado por la Procuraduría de la Administración, en el sentido de indicar que el artículo 274 de la Ley 110/2019 del 12 de noviembre que dictó el Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal del 2020, publicado en la Gaceta Oficial No. 28,899-A del 12 de noviembre de 2019, cuando describe lo que se considera como personal transitorio y contingente, lo define de la siguiente manera:

*“Artículo 274. **Personal Transitorio y Contingente:** Personal transitorio son los funcionarios que ocupan cargos en programas, actividades o proyectos, debidamente incluidos en la estructura de personal, cuyo periodo no será mayor de doce meses y expirará con la vigencia fiscal (...).”*

Como se puede observar el personal transitorio es conceptualizado como aquellos funcionarios cuya contratación es fija para un determinado periodo de tiempo el cual no es superior a los doce (12) meses su contratación. Y en el presente caso, la demandante YULITZA EDITH AUSTIN FORD, fue nombrada del **dos (2) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2020**, por lo que la duración de su contrato dentro de la función pública tenía una duración máxima de doce (12) meses o un (1) año, por lo que una vez finalizado el mismo, la recurrente quedaba automáticamente desvinculada de la función pública en virtud del vencimiento del mismo.

Por las anteriores razones, y producto del vencimiento de la contratación efectuada a la accionante YULITZA EDITH AUSTIN FORD dentro de la función pública o la Administración Pública por el transcurrir del tiempo del acto administrativo o de la vigencia contractual (Resuelto de Personal No. 7428 del 19 de diciembre de 2019), esta Corporación de Justicia es del criterio que no se han violado los artículos 45-A de la Ley 42/1999, el artículo 2 del Decreto de Gabinete No. 68/1970, el artículo 326 del Código de Trabajo, el ordinal 1 del artículo 6 de la Ley 25/2007, el artículo 1 de la Ley 3/2001, el artículo 1 de la Ley 42/1999, los artículos 34, 155, 52 de la Ley 38/2000, el artículo 15 del Reglamento Interno del Ministerio de Educación y el artículo 64 del Reglamento Interno del Ministerio de Educación, máxime que **la propia recurrente desde el momento en que fue nombrada, tenía conocimiento que su contratación era eventual o transitoria hasta por un periodo fijo máximo de un (1) año.**

Como quiera que un acto a través del cual se hace el nombramiento de personal transitorio o eventual no concede una permanencia o estabilidad en el tiempo dentro de la función pública, difícilmente puede ordenarse el reintegro de la accionante, ni siquiera bajo circunstancias invocadas de existencia de discapacidad o enfermedades, toda vez que la vigencia del acto administrativo tenía una fecha de culminación o finalización.

Cabe destacar además, que los actos administrativos impugnados en estricto derecho son **actos de mera comunicación** en donde se le recordó a la accionante que su contratación **iba a finalizar el día 31 de diciembre de 2020** y que en realidad los mismos no causan una afectación de derechos subjetivos, por lo que al

vencimiento del acto administrativo principal y dejar de tener vigencia el mismo, no era necesario emitir una resolución o acto administrativo formal como alega el apoderado judicial de la parte actora.

En virtud de los razonamientos lógicos-jurídicos previamente expuestos, esta Corporación de Justicia arriba a la consideración, de negar además el resto de las pretensiones solicitadas dentro del libelo de demanda por la parte actora, con excepción de aquella sumas de dinero que se le adeuden a la accionante y que no fueron previamente canceladas antes de producirse el vencimiento del contrato de la accionante dentro función pública (ej. XIII mes proporcional, vacaciones proporcionales, quincenas vencidas).

#### VI.- PARTE RESOLUTIVA:

En consecuencia, la Sala Tercera de la Corte Suprema, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE NO ES ILEGAL**, la Nota DNRRHH-DOPA-108.3.8672 de 28 de diciembre de 2020 y su acto confirmatorio. Se ordena que en el hipotético caso que se adeuden sumas de dinero que no fueron previamente canceladas antes de producirse el vencimiento del contrato de la accionante dentro función pública (ej. XIII proporcional, vacaciones proporcionales, quincenas vencidas), las mismas sean pagadas a la recurrente en el supuesto que se deban, al tratarse de derechos reconocidos inclusive por la Carta Magna.

**Notifíquese,**

  
**CECILIO CEDALISE RIQUELME**  
 MAGISTRADO

  
**MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA**  
 MAGISTRADA

  
**CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES**  
 MAGISTRADO

  
**KATIA ROSAS**  
 SECRETARIA

Sala III de la Corte Suprema de Justicia

NOTIFIQUESE HOY 4 DE Julio DE 20 22

A LAS 8:45 DE LA Mañana

A Procurador de la Administración

  
 firma

Para notificar a los interesados de la resolución que antecede,

se ha fijado el Edicto No. 11671 en lugar visible de la

Secretaría a las 4:00 de la tarde

de hoy 30 de junio de 20 22



SECRETARÍA