

REPÚBLICA DE PANAMÁ



ÓRGANO JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LABORAL

Panamá, ocho (8) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

VISTOS:

Por medio de la Nota No. 909-OIRH-19 del 30 de diciembre de 2019, la Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, Encargada procedió a emitirle a la Sra. INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES con cédula de identidad No. 8-744-1351, la siguiente comunicación:

"(...)

Respetado (a) Sr. (a) Pájaro:

La presente, tiene por objeto informarle que su contratación Transitoria finaliza el 31 de diciembre del año que transcurre. Las prestaciones económicas que le correspondan serán canceladas de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

Aprovechamos para agradecerle en nombre del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral los servicios prestados.

Sin otro particular queda de usted,

Atentamente,

ZIRIA ZORRILLA SIEVERS

Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, encargada."

(Cfr. f. 7 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 ocho (8) de enero de 2020, y a través de la Nota No. 97-OIRH-2020 de 10 de febrero de 2020, la Directora Nacional de Recursos Humanos procede a darle respuesta al escrito presentado.

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. HÉCTOR VÁSQUEZ GONZÁLEZ ha indicado que la señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, laboró en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral desde el 27 de mayo de 2015, lo que representan 4 años, 7 meses hasta la fecha de su destitución; durante todo este periodo se ha caracterizado por su honestidad y transparencia; su trabajo y desempeño hablan por sí solo; ha contribuido a la administración del MITRADEL, siendo el resultado del alto sentido de compromiso y pertenencia que ha mantenido con la Institución, como agradecimiento a la oportunidad brindada desde el momento que se le abrieron las puertas, esto implica, de acuerdo al concepto constitucional de estabilidad descrito en el artículo 300 de la Constitución Política, que INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES se desempeñó siempre con competencia, lealtad y moralidad en su cargo, lo que asegura su estabilidad laboral.

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, sin embargo, decidió prescindir de la señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, aplicando de manera indebida las disposiciones de las normas legales vigentes.

Para el día 8 de enero de 2020, se presentó Recurso de Reconsideración oportunamente, el cual fue contestado mediante Nota N°. 97- OIRH-2020 de 10 de febrero de 2020 y notificado el día 06 de octubre de 2020, donde resuelve Rechazar el Recurso de Reconsideración y mantener en todas sus partes la Nota No. 909-OIRH-19 del 30 de diciembre de 2019, agotando con ello la vía gubernativa, procediéndose a interponer una demanda ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo para que se pronuncie acerca de la legalidad del acto administrativo impugnado.

La destitución de la señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES infringe varias normas jurídicas vigentes, entre las que podemos destacar, la condición de protección especial de mi cliente contenida en las normas vigentes por ser una persona con Discapacidad visual (Baja Visión), y por la cual presenta limitaciones funcionales con las actividades laborales, que de acuerdo a la Ley 25 de 19 de abril de 2018 que modifica la Ley 59 de 2005, estos padecimientos se entienden como Enfermedad Crónica y Degenerativa y que en su artículo 4 establece que los pacientes afectados por estas enfermedades solo pueden ser destituidos de sus cargos por causa justa prevista en la ley.

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

A criterio de la parte demandante, el acto administrativo demandado (Nota No. 909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019), y su acto confirmatorio (Nota No. 97-OIRH-2020 de 10 de febrero de 2020), han vulnerado las siguientes disposiciones.

1.- Se ha infringido el **artículo 4 de Ley 25 de 19 de abril de 2018** que modifica la Ley 59 de 2005 que dice:

“Artículo 4. Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo, o, tratándose de servidores públicos, invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes (...).”

La violación se concreta de forma directa por omisión, medularmente en razón que al momento del cese de las labores y a la fecha, mi mandante padece de enfermedades crónicas, específicamente Discapacidad visual (Baja Visión), este padecimiento le produce incapacidad o discapacidad laboral, circunstancia que debió ser considerada.

La conducta asumida por el MITRADEL viola el principio de buena fe administrativa, dado que gozaba de un fuero de enfermedad otorgada por la Ley y la autoridad estaba consciente que mi mandante estaba padeciendo de enfermedades crónicas.

2.- Se infringió el Artículo 6, ordinal 1, de la Ley 25 de 10 de julio de 2007:

“Artículo 6: Mujeres con discapacidad

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

La violación se concreta de forma directa por omisión, la institución omite la discapacidad que le garantizaba estabilidad laboral, dado que el padecimiento crónico descrito le genera discapacidad laboral que no la hace competitiva en el mercado laboral, la entidad no ejerció la protección que este artículo manifiesta, por el contrario omitió de manera deliberada las medidas que debía emplear para garantizar su pleno derecho al empleo que ocupaba.

3.- Se infringió el Artículo 1 de la Ley 3 de 10 de enero de 2001:

“Artículo 1: El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión, basada en una discapacidad antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente, 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 transcrita ha sido violada de forma directa por omisión, toda vez que la entidad demandada hizo caso omiso de su discapacidad, la cual es de pleno conocimiento, violando su derecho humano al empleo y devengar o percibir un sustento.

4.- Se infringió el artículo 381, ordinal 3 del Código de Trabajo cuyo tenor es el siguiente:

*"Artículo 381. Gozarán de fuero sindical:
Los miembros de los sindicatos en formación.
Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones o centrales de trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 369 y 382.
Los suplentes de los directivos, aun cuando no actúen.
Los representantes sindicales."*

La norma transcrita ha sido violada de manera directa por omisión, ya que la accionante gozaba de fuero sindical.

La señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES fue electa Sub. Secretaria de Bienestar Social del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (SITRAMITRADEL), para el periodo 2018-2022.

En este sentido cabe reiterar que se denomina fuero sindical, a la garantía que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sin causa justificada, previamente calificada por el juez de trabajo. Es la protección otorgada a los trabajadores agremiados, con el fin de protegerlos en el ejercicio de su actividad sindical, en relación con el empleador, al Estado o a sus propios compañeros.

Desde esta óptica, la doctrina iuslaboralista ha considerado con acierto que el fuero es una garantía sindical que tiene como finalidad brindarles protección a ciertos trabajadores con motivo de su gestión o de su actividad sindical. (M.M., H.. Pérdida del fuero sindical (casuística), R.L., Colegio Nacional de Abogados de Panamá, Panamá, enero 1995-diciembre 1996, p.307).

III.- INFORME DE CONDUCTA DEL FUNCIONARIO DEMANDADO:

Mediante escrito visible de fojas 14 a 16 del expediente judicial e identificado con la Nota No. DM-0685-2020, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral procede a emitir el correspondiente informe de conducta, señalando lo que a continuación sigue.

La señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, con cédula de identidad personal No.8-818-233, fue nombrada en el cargo de Psicóloga, con funciones en la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a partir del 10 de enero de 2019, nombramiento de carácter transitorio.

Mediante Nota No.909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019, la Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, Encargada, notificó a la señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, que su **nombramiento transitorio** en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, finalizaba el 31 de diciembre de 2019, y que las prestaciones

económicas que le correspondían serían canceladas de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

El día 8 de enero de 2020, la señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, presentó Recurso de Reconsideración contra la Nota No.909-OIRH-19, de 30 de diciembre de 2020, emitida por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, a fin de que se reconsiderara dicho acto y revocara la decisión de no renovar su contrato.

Mediante Nota No.97-OIRH-2020 de 10 de febrero de 2020, emitida por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, se le respondió a la ex servidora pública, que con esta acción no se le estaba destituyendo del cargo que ocupaba dentro de la Institución, toda vez que la acción tomada de no renovar su contrato se hacía en base a la potestad que tiene la autoridad nominadora de no renovar los **nombramientos transitorios** cuando la Institución no cuenta con la disponibilidad presupuestaria correspondiente, por lo que la Institución rechazó el Recurso de Reconsideración, reiterando el contenido de la Nota No.909- OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019.

De igual manera, manifestamos que contra la Nota No.909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019, no cabe Recurso de Reconsideración, puesto que no se le está destituyendo de su cargo, puesto que se trataba de un **contrato definido**, cuyo término era el 31 de diciembre de 2019, y su continuidad dependía de la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

Cabe señalar al respecto, que la Ley 110 de 12 de noviembre de 2019, "Que Dicta el Presupuesto General del Estado para la Vigencia Fiscal del 2020", dispone 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 "

La Nota No.909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019, no es una destitución, sino la notificación a manera de recordatorio, de que el nombramiento terminaba o expiraba el 31 de diciembre de 2019, y por lo tanto, no es una decisión administrativa susceptible de impugnación alguna.

En virtud de lo expresado, reiteramos que a la señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, no se le destituyó de la Institución, su contrato transitorio finalizaba el 31 de diciembre de 2019, tal como lo indica la Nota No.909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019, emitida en la Oficina Institucional de Recursos Humanos, por consiguiente la Administración no está obligada a prorrogar los contratos transitorios sino cuenta con la disponibilidad presupuestaria correspondiente o no existe la necesidad de la función antes contratada.

Los fundamentos de derecho que sustentan nuestra decisión se encuentran en el Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, y en el Artículo 274 de la Ley 110 de 12 de noviembre de 2019, "Que Dicta el Presupuesto General del Estado para la Vigencia Fiscal del 2020".

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 013 de 15 de enero de 2021, y reiterado también en sus alegatos (Vista Número 2015 de 6 de diciembre de 2022), lo siguiente.

De acuerdo a las constancias procesales, a partir del 10 de enero de 2019, la actora fue nombrada en el cargo de Psicóloga, con funciones en la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador en la entidad demandada. **Vale la pena señalar que tal nombramiento era de carácter transitorio** (Cfr. foja 14 del expediente judicial).

Por medio del acto objeto de controversia, es decir, la Nota 909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019, la Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Encargada, le informó a **INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES que su nombramiento transitorio finalizaba el 31 de diciembre de 2019** (Cfr. fojas 7 y 14 del expediente judicial).

En este sentido, resulta importante tener presente que a la accionante no se le desvinculó como erróneamente afirma su abogado, sino que se le estaba comunicando que la decisión de no renovar su contrato obedecía al hecho que **el cargo que ejercía era transitorio** y, por lo tanto, la entidad estaba en pleno derecho de accionar de esa manera porque: "la Institución no cuenta con la disponibilidad presupuestaria correspondiente..." (Cfr. foja 15 del expediente judicial).

Lo explicado, nos permite establecer que el nombramiento de **INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se trataba, indudablemente de un contrato definido, cuyo término de vencimiento como ya hemos visto, era el 31 de diciembre de 2019** (Cfr. foja 15 del expediente judicial).

En abono de lo anotado, vamos a transcribir lo que se señaló en el Informe de Conducta suscrito por la regente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en lo que respecta a lo que se entiende por "Personal Transitorio y Contingente", según la Ley 110 de 12 de noviembre de 2019, "Que dicta el Presupuesto General del Estado para la Vigencia Fiscal del 2020".

“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...”

La definición transcrita es clara al indicar que **un puesto es transitorio cuando su periodo no es mayor de doce (12) meses, posición en la que se encontraba INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, va que, repetimos, la misma fue contratada desde el 10 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de ese año, terminó que no excedió el mencionado en líneas previas.**

Así las cosas, somos del criterio que la entidad demandada actuó en derecho y respetando las garantías de la recurrente, ya que se le permitió presentar el respectivo recurso de reconsideración en contra del acto acusado de ilegal.

En un caso similar al que se analiza, la Sala Tercera, a través del Auto de 9 de febrero de 2015, se pronunció de la siguiente manera:

En primer lugar, debe distinguirse que la actuación impugnada no constituye una destitución como sanción administrativa producto del ejercicio del poder disciplinario de la autoridad. Se trata, pues, del ejercicio de la potestad que le atribuye el artículo..., para rescindir unilateralmente el contrato de servicios profesionales, pues de conformidad con la disposición señalada, la entidad contratante mediante acto administrativo motivado podrá disponer la terminación anticipada del contrato...

Como vemos en el infolio, la actora ingresó a ocupar el cargo de... que establecía un período de contratación de 3 de enero de 2011 a 31 de diciembre del mismo año.

Lo anterior permite a la Sala constatar que la demandante no pertenecía a ningún régimen de carrera administrativa que le otorgase estabilidad laboral (fj. 36), sino que ejercía funciones a partir de una contratación por servicios profesionales; razón por la cual la autoridad gozaba de la facultad para resolver el contrato...

VII. PARTE RESOLUTIVA:

En mérito de lo anteriormente expuesto, la SALA TERCERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara QUE NO ES ILEGAL la Nota de 30 de junio de 2011, emitida por la Junta Comunal del Corregimiento de El Cristo...”

En otro orden de ideas, el abogado de INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES asegura que no podía ser desvinculada porque estaba protegida por el fuero que ofrece la Ley 25 de 19 de abril de 2018, por padecer de baja visión, considerada una enfermedad crónica que le produce discapacidad laboral.

La mencionada excerpta legal, que modificó la Ley 59 de 2005 "Que adopta normas de protección para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral", reconoce un fuero laboral a favor de los trabajadores siempre y cuando concurren los siguientes supuestos:

- a) Padecer de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa;
- b) Que ese padecimiento ocasione en el trabajador una discapacidad laboral; y

- c) Que la enfermedad que se alega padecer y lo descrito en el literal b) sea acreditado por dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo.

Para reclamar el fuero que hoy pretende **INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES** se le reconozca, conlleva que se acredite, como se desprende de la Ley 25 de 25 de 19 de abril de 2018, que aquella padece de una enfermedad, ya sea crónica, involutiva y/o degenerativa que le produce discapacidad laboral y que esto sea certificado por dos (2) médicos idóneos; sin embargo, ninguno de los requisitos señalados con anterioridad fueron cumplidos por la recurrente, ya que con la demanda que se examina no se aportó lo antes descrito.

En este escenario, resulta necesario aclarar que si bien PÁJARO TORRES aportó una certificación expedida por la Secretaría Nacional de Discapacidad; lo cierto es que no constituye el documento idóneo que exige la Ley 25 de 2018, por lo tanto, en el caso que ocupa nuestra atención, no se atendió a lo establecido en esa excerpta legal, por lo que los cargos de infracción en contra de la misma, deben ser desestimados por el Tribunal.

En virtud de todo lo expuesto, esta Procuraduría solicita respetuosamente a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que NO ES ILEGAL la Nota No.909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019, emitida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y, consecuencia, se desestimen las demás pretensiones de la recurrente.

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:

- Que se declare nula, por ilegal, la finalización del contrato de la señora INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, contenida en la Nota No. 909-OIRH-19 del 30 de diciembre de 2019, dictada por la Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, Encargada.
- Que se ordene al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el reintegro a la Institución de INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES.

- Que se ordene al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el pago de los salarios dejados de percibir desde la destitución hasta que se produzca efectivamente el reintegro de INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES.

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 No. 909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019, la Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, Encargada procedió a comunicarle a la Sra. INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, que su **nombramiento vencía a partir del día 31 de diciembre de 2019** (Cfr. f. 7 del expediente judicial).

La prenombrada decisión fue objeto de recurso de reconsideración y contestado mediante la Nota No. 97-OIRH-2020 de 10 de febrero de 2020, en donde se le indicaba a la recurrente, que la relación laboral que mantenía 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 2019, en virtud que la entidad no contaba con la respectiva disponibilidad presupuestaria.

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 diecinueve (2019)**, 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 INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES, fue nombrada **hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2019**, 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 INGRID YULIMEY PÁJARO TORRES dentro de la función pública o la Administración Pública por el transcurrir del tiempo del acto administrativo o de la vigencia contractual, esta Corporación de Justicia es del criterio que no se han violado los artículos 4 de la Ley 25/2018, modificada por la Ley 59/2005; el artículo 6, ordinal 1 de la Ley 25/2007; el artículo 1 de la Ley 3/2001 y el artículo 381, ordinal 3 del

Código de Trabajo, 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.**

En el presente caso es interesante además indicar, que el artículo 2 del Código de Trabajo establece expresamente que:

***“Artículo 2.** Las disposiciones de este Código son de orden público, y obligan a todas las personas, naturales o jurídicas, empresas, explotaciones y establecimientos que se encuentren o se establezcan en el territorio nacional.*

Los empleados públicos se regirán por las normas de la Carrera Administrativa, salvo en los casos en que expresamente se determine para ellos la aplicación de algún precepto en este Código.”

(Las negrillas son de la Sala)

De la norma transcrita se observa que a los servidores públicos se les aplicará las normas de carrera administrativa, salvo en los casos en los que expresamente se determine la aplicación de algún precepto del Código de Trabajo, por lo que en el presente caso no pueden invocarse normas laborales para acreditar la existencia de un fuero sindical en el sector público, al tratarse de normas que rigen la relación estrictamente obrero-patronal.

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 2019** 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, tampoco era necesario emitir una resolución o acto administrativo formal. Al haber sido contratada de forma eventual o transitoria, su nombramiento no era permanente, por lo que al primar el vencimiento del contrato, la misma no se encontraba amparada por la ley de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas o la ley de discapacidades.

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 aquellas 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

94

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 No. 909-OIRH-19 de 30 de diciembre de 2019 y su acto confirmatorio. Se ordena que en el caso que se adeuden sumas de dinero que no hayan sido canceladas previamente, y se hubieran producido antes del vencimiento del contrato de la accionante dentro de sus funciones pública (ej. XIII proporcional, vacaciones proporcionales, quincenas vencidas), las mismas tendrán que ser pagadas a la recurrente por tratarse de derechos reconocidos por la Constitución Política de la República de Panamá.

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 15 DE Mayo
DE 20 23 A LAS 8:43 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. 1461 en lugar visible de la
Secretaría a las 4:00 de la tarde
de hoy 10 de mayo de 20 23


SECRETARIA

SECRETARIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

NOTIFICADO EN EL DIA DE HOY

DE LA SECRETARIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SECRETARIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

FIRMA