

REPÚBLICA DE PANAMÁ



ÓRGANO JUDICIAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LABORAL

Panamá, once (11) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

VISTOS:

A través del Decreto de Recursos Humanos del 5 de septiembre de 2022, se procedió a destituir al servidor público MARTÍN CALDERÓN, en el cargo que ocupaba como Planificador II en el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT), en virtud de ser un exfuncionario de libre nombramiento y remoción, por lo que la pérdida de la confianza conllevaba la separación del cargo que ocupaba.

Por medio de la Resolución Administrativa No. 1124-2022 de 23 de noviembre de 2022, el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT), procedió a resolver el recurso de Reconsideración presentado, y a través de dicho acto decidió mantener en todas sus partes el contenido del acto administrativo originario (Decreto de Recursos Humanos del 5 de septiembre de 2022).

Frente a la decisión adoptada por la Autoridad Nominadora, el demandante acude a través de apoderado judicial el día 5 de abril de 2023, ante la Secretaría de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia a fin de interponer formal Demanda Contenciosa-Administrativa de Plena Jurisdicción, a partir de la cual se solicita la declaratoria de nulidad del Decreto de Recursos Humanos del 5 de septiembre de 2022, emitido por el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT), así como su acto confirmatorio y para que se hagan otras declaraciones.

I.- ANTECEDENTES Y HECHOS DE LA DEMANDA:

En el libelo de demanda, el apoderado judicial de la parte actora, el Licdo. ELADIO OSTIA PRAVIA ha indicado que el demandante MARTÍN ALI CALDERÓN JIMÉNEZ empezó a laborar en la entidad demandada, hace más de 12 años, como personal permanente.

Al demandante se le notificó de su destitución el día veintiséis de (26) de octubre de 2022, mediante el Decreto de Recursos Humanos No.61 de 05 de septiembre de 2022, dictado por el señor PRESIDENTE de la REPÚBLICA, DOCTOR LAURENTINO CORTIZO COHEN, en asocio con el señor MINISTRO DE VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL, ROGELIO ENRIQUE PAREDES ROBLES mediante el cual se le DESTITUYE del cargo que desempeñaba en dicha entidad, como como PLANIFICADOR II, Posición No.90541, con un sueldo de MIL QUINIENTOS BALBOAS (B/.1,500.00) mensuales; acto frente al cual se presenta el recurso de reconsideración frente a dicho acto, dando origen dicho recurso a la Resolución Administrativa No.1124-2022 de 23 de noviembre de 2022, que confirma en todas el sus partes el Decreto de Recursos Humanos No.61 de 05 de septiembre de 2022; acto confirmatorio notificado al accionante el día 08 de febrero de 2023.

Que, al momento de darse la destitución de mi representado, tenía más de doce (12) años continuos e ininterrumpidos de prestar servicios en la entidad demandada.

El acto administrativo originario que es objeto de impugnación por esta vía, establece que la destitución del accionante se da, por ser según la interpretación de LA AUTORIDAD NOMINADORA una discrecionalidad establecida por la ley en favor de la misma, situación contraria a la realidad jurídica de nuestro estado cuando existen leyes principalísimas como por ejemplo el reglamento interno de la institución que indica que para que un trabajador denominado permanente pueda ser destituido debe existir una causal y si bien es cierto que La Autoridad nominadora tiene esas prerrogativas deben derivarse de una acción de recurso humano que le indique a la misma que puede ejecutar esa acción, de lo contrario no puede violentar la ley. Por otro lado, tenemos que en la parte motiva del acto impugnado, la autoridad

nominadora no muestra o no establece una motivación que haga ver que el accionante haya cometido una falta que se enmarque y derive como resultado la destitución, por el contrario, como lo que indicamos violenta el debido proceso.

Conforme a lo anteriormente expuesto en el hecho precedente se colige y queda claramente establecido, que la destitución comunicada al accionante y contenida en el acto administrativo impugnado, no es de naturaleza disciplinaria. Es decir, que la autoridad nominadora le impute y le atribuya a mi mandante la comisión de alguna falta de máxima gravedad tipificada según el acto administrativo sometido a la censura, en la Ley 9 de 1994 y en el Reglamento Interno del Ministerio de VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL. No obstante, y en total violación al Derecho de Defensa de mi representado, no cumple el acto administrativo originario cuestionado, y tal como le ordena la Ley, aunque sea de manera somera, con establecer los motivos que llevaron a la entidad demandada a concluir la relación jurídica que mantenía en forma permanente, estable y de manera ininterrumpida con mi mandante, por más de DOCE (12) años. No cumple pues con el principio o el elemento de la motivación de todo acto administrativo.

Que acto impugnado viola el legítimo derecho de Defensa e incumple con el principio o elemento de motivación de todo acto administrativo, al no establecer en forma exhaustiva y precisa, las imputaciones que se le achacan al mandante, tales como establecer cuáles son las funciones inherentes a su cargo, que el demandante no ha cumplido a cabalidad, ni le precisa cuándo ocurrió el citado incumplimiento, saber el motivo de ejecutar una acción de destitución sin las pruebas pertinentes y cuándo supuestamente ocurrió, simplemente parece ser una situación de clientelismo político, queriendo hacer entender de que mi mandante no pertenece a ninguna carrera, más no explica que es una irresponsabilidad de los políticos que han administrado la cosa pública al no cumplir la ley y no proceder a la ejecución de la misma, ya que un trabajador de DOCE (12) años sin faltas en su expediente personal no puede ser tratador como de libre nombramiento y remoción. Esto es una injusticia ya que debe respetarse el debido proceso.

Que la autoridad nominadora no dio inició ningún Proceso Administrativo Disciplinario, previo al injusto despido del señor MARTIN CALDERÓN, ni inició ninguna investigación disciplinaria o de cualquiera otra naturaleza, tendiente a sancionar a mi representado o para destituirlo por las causas o motivos externados en el acto administrativo denunciado, ya que repetimos como debe ser esas acciones que le da la ley a LA AUTORIDAD NOMINADORA son derivadas después de resultados de un proceso disciplinario que arroje pruebas fehacientes de alguna falta cometida por mi mandante. Al no incoarse una investigación o proceso disciplinario en contra de mi representado, de manera previa a su destitución, y conforme ordena la Ley, la autoridad nominadora no pone en conocimiento de ésta las imputaciones que se le pudieron haber achacado, ni le permite que realice sus descargos, y menos que ejercite sus medios de Defensa que le otorgan para tal fin la Ley. Al accionante jamás se le informa o corre en traslado de algún proceso preliminar.

Que al no iniciar y concluir Proceso Administrativo disciplinario o de investigación disciplinaria, tendiente a demostrar las imputaciones que se le pudieran haber achacado al accionante, era esencial que el acto administrativo cumpliera a cabalidad con el principio o elemento de motivación de todo acto administrativo, esto es, que le dejara claramente establecido las faltas incurridas y las fechas en que se cometieron las mismas y no lo que se hace que es poner que la AUTORIDAD NOMINADORA tiene esas prerrogativas y ya, cuando las mismas se ejecutaran después de haber un proceso en contra del trabajador o trabajadora. Para proceder a la destitución de mi mandante, sin haber iniciado y concluido un proceso disciplinario o investigación disciplinaria en contra de mi mandante, y sin permitirle ejercitar su legítimo derecho de defensa, viola con ello el debido proceso, y deviene el acto administrativo en abusivo e ilegal.

Que las imputaciones que se le hicieron al accionante en el acto administrativo mediante el cual se le destituye, son más que todo un argumento sin fundamento, para quizás justificar la conclusión de la relación jurídica que unía al señor MARTIN CALDERÓN, con la entidad estatal. Al no haberse efectuado la apertura de una

investigación disciplinaria, y haber sustentado la destitución de mi mandante en base a una discrecionalidad de quien emite el despido.

Que de lo expuesto, queda más que claro que, el acto administrativo cuestionado, violó el debido proceso y derechos subjetivos del señor MARTIN CALDERÓN, ya que no resultaba suficiente para la emisión del acto citado, establecer como soporte táctico del mismo discrecionalidades que se deben ejecutar siempre y cuando se cumpla con lo establecido en los reglamentos internos y en la ley 9 de 1994 sobre Carrera Administrativa, no se levanta y si fuese así fue sin la participación ni el conocimiento del accionante, algún proceso disciplinario en su contra, en el cual se le permitiera a mi mandante controvertir las imputaciones que se le pudieran incoar si fuese el caso y contraprobar los medios de pruebas aportados por los superiores que pudieran haberla acusado. En consecuencia de lo expuesto, podemos concluir que el acto no establece las razones de hecho ni de derecho, en que se soporta el mismo.

Que nuestro representado promovió en forma oportuna, formal Recurso de Reconsideración contra el acto administrativo originario, el día primero (1) de noviembre de 2022.

Que, sobre el Recurso de Reconsideración interpuesto en la vía administrativa por el señor MARTIN CALDERÓN, surge un acto administrativo confirmatorio de todas las partes la destitución. Dicho acto confirmatorio viene a ser la Resolución Administrativa No.1124-2022 de 23 de noviembre de 2022, el cual se le notifica a nuestro mandante el día 8 de febrero de 2023.

Que en consecuencia de lo expuesto, se debe declarar NULO POR ILEGAL, Decreto de Recursos Humanos No.61 de 05 de septiembre de 2022, ya descrito, así como el acto administrativo confirmatorio y en su lugar, se debe ordenar el Reintegro del accionante a las labores que desempeñaba dentro de la entidad demandada, así como al pago de los salarios caídos correspondientes.

Que el señor MARTIN CALDERÓN, gozaba de estabilidad laboral, debido a que su relación jurídica con el estado por lo tanto con la entidad demandada, tenía una antigüedad mayor de DOCE (12) años de servicios continuos en dicha institución para



y en consecuencia, no podía ser destituido, sin que mediera alguna causa justificada de las previstas en la Ley, la cual tenía que estar previamente demostrada en un proceso disciplinario que hubiese cumplido con todas las garantías y el debido proceso, en que se le hubiese permitido su legítimo derecho de defensa. La omisión incurrida por la autoridad nominadora, deviene y constituye en totalmente ilegales, tanto el acto administrativo originario como el acto confirmatorio que se produjo.

La ley 23 de 2017 establece el pago de los salarios caídos a trabajadores PERMANENTES, no solo los de CARRERA ADMINISTRATIVA, debemos mencionar que ninguna Autoridad, incluidos los MAGISTRADOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, puede autorizar o validar el despido sin causa justa, o sea, ilegalmente. En efecto, un fallo que declare la nulidad de un acto administrativo por ilegal, no puede negar el reconocimiento y pago de salarios caídos porque valida el despido en el periodo del despido hasta que sea efectivo el nuevo nombramiento. O sea, no se puede condenar un acto administrativo de ilegal, pero, a la vez, lo autoriza o valida, porque despoja a las trabajadoras y trabajadores de derechos laborales ciertos e irrenunciables (salarios, décimos tercer mes, vacaciones, primas de antigüedad, bonificaciones y prestaciones de la seguridad social), porque al ampararse en nuestras leyes indicando maneras que el trabajador no accede a éstos derechos por tecnicismos amparando a gobiernos en tumos, no es lo correcto ya que hay que enfocarse en hacer justicia correctamente, el debido proceso establecido en nuestra carta magna va más allá de nuestras leyes y que somos signatarios de convenios internacionales como la CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS DE 1969 Y EL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS O PROTOCOLO DE SAN SALVADOR, que establecen que EL TRABAJO es un derecho humano.

Que luego de presentarse personalmente a la institución mi mandante solicitó de forma escrita y formal a través de memorial suscrito por él mismo, la autenticación de los documentos, el día 03 de abril de 2023, documentos estos que no le fueron facilitados a mi mandante.

Que el demandante es una persona que depende del salario que tenía en la institución; mismo del cual dependían sus familiares, conformada por 4 miembros; su esposa, y 3 hijos, 2 los cuales cursan estudios y el otro es un menor lactante de un año y ocho meses, el cual tiene una condición especial, misma que condiciona que su esposa tenga que atenderlo manera permanente en casa, situación de la cual presentamos copia del documento que certifica su condición por parte de su pediatra. El cual señala que el menor ISAAC MARTIN CALDERÓN, padece de trastorno en el desarrollo, lo cual requiere de manejo multidisciplinario como; estimulación temprana, fisioterapia, psicología, fonoaudiología.

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

A criterio de la parte demandante, el acto administrativo demandado (Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 5 de septiembre de 2022), y su acto confirmatorio, ambos emitidos por el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT), ha vulnerado las siguientes disposiciones.

1. Se ha violado el artículo 161 de la Ley 9 de 1994 que textualmente estatuye:

"Artículo 161: Siempre que ocurran hechos que puedan producir la destitución directa del servidor público. Se le formularán cargo por escrito. La Oficina Institucional de Recursos Humanos realizará una investigación sumaria que no durará más de treinta (30) hábiles, y en la que se le dará al servidor público la oportunidad de defensa y se le permitirá estar acompañado por un asesor de su libre elección." (sic)

Que la precedente disposición se ha violado en forma directa por omisión. La autoridad nominadora estaba obligada a realizar una investigación sumaria para la comprobación de los cargos que le achacan al servidor público que se le aplicará la terminación de su relación con el Estado. Adicionalmente y conforme al principio del debido proceso, la entidad acusada estaba obligada a permitirle al servidor público defenderse, presentar sus descargos, pruebas en contrario, y ser asistido por un asesor de su libre elección. En el presente caso, la entidad demandada no realizó ninguna investigación sumaria, y menos le dio la oportunidad a mi mandante de defenderse, ni se le permitió hacerse acompañar de un asesor de su libre elección. Era obligante para la autoridad nominadora efectuar la Apertura de un Proceso

Disciplinario, y poner en conocimiento de mi mandante que el mismo se estaba incoando en su contra, para que éste se defendiera en dicho proceso investigativo, de los supuestos cargos que se le achacaban. En consecuencia de lo expuesto, reiteramos que en el presente caso, la autoridad nominadora no realizó ninguna investigación, y por tanto, tampoco le dio oportunidad a mi mandante de defenderse de lo falsos señalamientos que se hacían.

Si bien la autoridad nominadora expone en la parte motiva del acto administrativo nada correspondiente como lo establece la ley, sin embargo, la entidad demandada no corre en traslado a mi representado de nada sobre el asunto en el que haya podido incurrir, ni permite que mi mandante pudiera presentar sus descargos, medios probatorios en procura de sus intereses, y en fin, ejercitara su derecho de defensa. Consecuencialmente por ello, tenemos que jamás se le permite a mi mandante defenderse.

2. Se ha violado el artículo 162 del Texto Único de la Ley de Carrera Administrativa que dice:

"Articulo162: Concluida la investigación, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentaran un informe a la Autoridad Nominadora en el que expresarán sus recomendaciones." (sic)

Que presente disposición ha sido violada en forma directa por omisión. Nunca se dio la investigación previa, a la injusta destitución del demandante. La entidad demandada a través de su Oficina Institucional de Recursos Humanos, estaba obligada a realizar conjuntamente con el superior jerárquico de mi representante, a una investigación objetiva, donde se le permitiera a mi representado ejercitar su legítimo e inalienable derecho de defensa. La Oficina Institucional de Recursos Humanos de la entidad estaba obligada a realizar la investigación y concluirla. Una vez concluida dicha investigación, la Oficina de Recursos Humanos estaba obligada a presentar conjuntamente con el superior jerárquico de mi mandante, un informe a la autoridad nominadora, con sus recomendaciones. No obstante, en el presente caso, no se hizo ninguna investigación y menos se concluyó, y debido a ello, jamás se

cumplió con la entrega del informe final a la autoridad nominadora que es lo que debe ocurrir por ley, con las recomendaciones de rigor. En abierta violación a esta disposición, la entidad demandada destituye a mi representado sin ninguno de los requisitos establecidos. Esto es, que la Oficina Institucional de Recursos Humanos, jamás apertura investigación en contra de mi mandante y menos concluye la misma. Tampoco la Oficina Institucional de Recursos Humanos presenta su informe final a la Autoridad Nominadora, como ya expresamos. Si existiere algún informe preliminar que provocara el acto administrativo cuestionado, es realizado in oída parte, jamás puede considerarse una investigación o un proceso disciplinario, menos puede compararse o tenerse con el informe que debía concretar la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la entidad demandada.

La entidad demandada para poder destituir a mi representado, debía éste haber incurrido en alguna justa causal de destitución que previamente, se le hubiese comprobado en un proceso disciplinario en el cual se le hubiese garantizado su legítimo derecho de defensa y se hubiese cumplido con el debido proceso.

3.- Se ha violado el **artículo 127 del Texto Único de la ley 9 de 20 de junio de 1994** que establece la carrera administrativa y que a la letra dice:

"Artículo 127: El servidor público quedará retirado de la administración por los siguientes casos:

- 1. Renuncia escrita del servidor público, debidamente aceptada.
- 2. Reducción de fuerza
- 3. Destitución
- 4. Invalidez o jubilación de conformidad con la ley"

La violación de esta norma es directa por comisión. Tal como hemos expresado solo era dable a la autoridad demandada destituir a mi representado siempre y cuando se le comprobara que había incurrido en alguna causa que justificara dicha medida, es decir sí se le comprobaba previamente que él había cometido alguna violación a sus deberes como funcionario o inherentes a las funciones que desempeñaba para poder ejecutar las discrecionalidades que le otorga la ley y no saltarse los procesos sin prueba alguna para destituir a mi representado.

En consecuencia, la destitución al cual supuestamente está facultada la autoridad nominadora, presupone el hecho de que mi representado hubiese incurrido en alguna violación al Reglamento Interno de la entidad o incurrido en alguna causa justificada de destitución. En el presente caso, a mi representado no se le adelantó ningún proceso disciplinario previo a su destitución.

Al gozar mi mandante de estabilidad por tener su relación jurídica con el Ministerio aludido más de dos (2) años, la entidad estaba obligada a iniciar un proceso disciplinario contra mi mandante, y concluirlo, luego de haberle garantizado todas las garantías procesales y cumplir con el debido proceso. Esto es, demostrarle previamente las faltas disciplinarias en que había incurrido y no de utilizar como lo hacen de discrecionalidades que se pudieran ejecutar si se produce un proceso disciplinario y arroja como resultados pruebas fehacientes para ejecutar dichas discrecionalidades.

4.- Se ha violado el **Artículo 153 del Texto Único de la ley 9 de 20 de junio de 1994** que establece la carrera administrativa y que a la letra dice:

"Artículo 153: La persecución de las faltas administrativas prescribe a los sesenta (60) días de entrar el superior jerárquico inmediato del servidor público en conocimiento de la comisión de los actos señalados como causales de destitución directa y treinta (30) días después en el caso de otras conductas. Las sanciones deben ser ejecutadas, a más tardar tres (3) meses después del fallo final que las impone o confirma."

Este precepto jurídico ha sido violado en forma directa por omisión. El acto administrativo atacado no le imputa ninguna causal para despedir al accionante más que el clientelismo político de sacarlo sin causal para nombrar a alguien que con el cambio de gobierno en el año 2024 pudiera sufrir la misma situación, misma. que debemos erradicar y establecerle a los gobiernos un orden jurídico que respeten y que tengan consecuencias para ellos por violentar las leyes de nuestro estado. Lo anterior es de vital importancia, debido que el derecho que puede ostentar la autoridad nominadora para destituir a mi representada, no puede ser por siempre o hacerlo simplemente cuando le venga en ganas. De incurrir mi mandante en justas causales de destitución, el derecho para destituirlo o perseguir las supuestas faltas tienen como

todos los derechos un término de perención que igualmente debe ser respetado por la autoridad nominadora. De allí la necesidad de que la entidad establezca la fecha en que supuestamente ocurrieron los hechos que se le pudieron haber imputado a mi mandante, a efecto de verificar sí estaban dentro de los sesenta (60) días para poder ser perseguidos. Ese término se cuenta a partir del momento en que el Superior Jerárquico adquiere el conocimiento de que se ha cometido la falta de que se trate. La autoridad nominadora no inició ningún proceso disciplinario contra mi mandante para dilucidar lo concerniente a las imputaciones que se le pudiese haber achaca en el acto administrativo sometido a la censura de este Honorable Tribunal. En consecuencia, no tenemos conocimiento sí al momento de darse la destitución de mi mandante, a la autoridad nominadora se le había caducado el derecho para destituir a mi representado, claro está eso es en el supuesto de que la misma cumpliera con lo que establece la ley y no como lo hizo que es simplemente por razones políticas.

5.- Se ha violado el Artículo 34 de la Ley 38 de 2000 que establece:

"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 Directoras de las entidades descentralizadas, Gobernadores y Gobernadoras, Alcaldes y Alcaldesas y demás jefes y jefas de Despacho velarán, respecto de los dependientes 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." (sic)

La presente disposición ha sido violada en forma directa por omisión. El funcionario acusado, al emitir el acto administrativo cuestionado, estaba en la obligación de que el acto de desvinculación de mi mandante se diera en estricto apego al principio de legalidad, y que se cumpliera con el debido proceso. Cumplir con el debido proceso, implicaba debido a que con la emisión del acto impugnado, se estaban afectando derechos subjetivos de mi mandante, a que previamente a su

emisión, debió adelantar proceso disciplinario en que se le garantizaba al funcionario su legítimo derecho de defensa.

Igualmente estaba obligada a respetar el hecho de que su relación mantenía una antigüedad mayor de doce (12) años, para el estado de forma ininterrumpida.

A través de fallo del 30 de julio de 2019 MAYBIS LOURDES HERNÁNDEZ PÉREZ, LA SALA TERCERA establece el derecho a reintegro del trabajador o trabajadora al esbozar que un trabajador público permanente para ser despedido debe cometer una falta que se enmarque en causal justificada para dicho acto, situación que no ocurre en el presente proceso.

6.- Se ha violado el ordinal primero del Artículo 155 de la Ley 38 de 2000 que dice:

"Artículo 155: Serán motivados, con sucinta referencia y tos hechos y fundamentos de derecho, los siguientes actos:

1. Los que afecten derechos subjetivos" (SIC)

Esta disposición ha sido violada en forma directa por omisión. El acto administrativo en comento, no expresa mínimamente las razones o motivos que se tuvo para terminar la relación jurídica que vinculaba a mi mandante con dicha autoridad nominadora.

El acto administrativo cuestionado, afecta claros derechos subjetivos de mi representado, como son el del empleo, el de percibir una remuneración por los servicios que preste, y que en caso de que se le pretenda aplicar una sanción capital, como es la destitución, a ser informado cuales son las razones de hecho y de derecho, en que se adopte tal medida en su contra.

7.- Se ha violado el *artículo 172 del Decreto Ejecutivo No.222 del 12 de septiembre de* 1997, por el cual se reglamenta la Ley 9 de 1994, que dice.

"Artículo 172: La aplicación de una sanción disciplinaria deberá ser el resultado final de un procedimiento administrativo donde se hayan investigados los hechos" (sic)

La presente norma jurídica ha sido violada en forma directa por omisión.

Tal como hemos señalado respecto a las infracciones anteriores, la autoridad nominadora jamás realizó un proceso disciplinario previo a la destitución librada contra mi mandante. La Norma en comento, no distingue qué tipo de sanciones deben estar

precedidas de la apertura de un proceso disciplinario. Por ello debemos concluir, que el proceso disciplinario previo se debe incoar de manera previa a cualquiera de las sanciones tipificadas en la Ley y en el Reglamento Interno de entidad demandada. Con mayor razón debe cumplirse con la apertura de un proceso disciplinario en el supuesto de la sanción capital, esto es, la destitución. La autoridad nominadora infringe este precepto jurídico, en la medida en que no inició y concluyó proceso disciplinario en contra de mi mandante, de manera previa a la destitución del accionante.

8.- Se ha violado el **artículo 182 del Decreto Ejecutivo No.222 del 12 de septiembre de 1997**, por el cual se reglamenta la Ley 9 de 1994, que dice:

"Artículo 182: No se aplicarán sanciones disciplinarias en los casos en que la actuación del Servidor Público se haya enmarcado en el cumplimiento de los deberes y en el ejercicio de los derechos que hayan sido reconocidos en la Ley, el presente Decreto y demás reglamentaciones" (sic)

Se ha violado esta disposición en forma directa por omisión. Mi mandante siempre cumplió con los deberes inherentes al cargo que desempeñaba, y lo preceptuado por la Ley. Al no incoar un proceso disciplinario en contra de mi mandante, la entidad prejuzga su actuar, y no le permite descargar sus medios de defensa. Se destituye a mi mandante para cumplir con el clientelismo político, y para ello simplemente, se acude a una excusa baladí y sin soporte técnico.

9.- Se ha violado el **artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo** del MINISTERIO DE VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL, que dispone:

"Artículo 88: DE LA DESTITUCIÓN. La destitución se aplicará como medida disciplinaria al servidor público de carrera administrativa por la reincidencia en el incumplimiento de deberes y por la violación de derechos y prohibiciones".

Se ha violado en forma directa la presente disposición por comisión. No le era dable a la autoridad nominadora aplicar la destitución debido a que, conforme a la norma reglamentaria en comento, solo se permite la aplicación de dicha sanción disciplinaria en el supuesto de incumplimiento por parte del funcionario objeto de la misma, a sus deberes de funcionario o por haber incurrido en alguna causal que

ameritara esta sanción disciplinaria capital. Mi mandante no ha incurrido en falta administrativo que acarree su destitución y menos ha sido reincidente. Tampoco adelantó proceso disciplinario contra mi mandante de manera previa a la aplicación de la sanción capital aludida, y por ende, le vulneró su derecho inalienable de defensa.

10.- Se ha violado el LITERAL "D." del artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de DESARROLLO SOCIAL, que estatuye:

"Artículo 98: DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Las sanciones que se aplicarán por la comisión de una falta administrativa son las siguientes:
"D". Destitución: del cargo, consiste en la desvinculación permanente del servidor público que aplica el Ministerio de VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL por la comisión de una de las causales establecidas en el régimen disciplinario o por la reincidencia en faltas administrativas."

Se ha violado esta norma en forma directa por omisión. Mi representado jamás cometió falta alguna en contra del Reglamento Interno de la Institución, mucho menos ha reincidido en alguna de estas, en los años en que ha laborado dentro de esta entidad, en forma eficiente, competente, honesta y puntual. Prueba de nuestra afirmación se encuentra en el expediente personal de mi representado, que reposa en la institución. El concepto jurídico de "destitución" que trae esta disposición obliga a la entidad nominadora a aplicar la sanción disciplinaria de destitución, únicamente en el supuesto de que el funcionario público de que se trate haya incurrido en alguna de las causales en el régimen disciplinario o por la reincidencia de alguna falta administrativa. Lo anterior conlleva que la entidad demandada quedaba obligada a iniciar y concluir de manera previa, investigación o proceso disciplinario en el cual se le garantizara a mi mandante su legítimo derecho de defensa. Lo anterior no fue llevado a cabo por la autoridad nominadora. A mi mandante jamás la entidad le inició proceso disciplinario de manera previa a su destitución.

11.- Se ha violado el numeral 6 del artículo 102 del Reglamento Interno Ministerio del MINISTERIO DE VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL, el cual trata de la TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS, y explica que para determinar las conductas que constituyen faltas administrativas se aplicarán los criterios en base al cuadro que

contiene dicho reglamento, el cual se desglosa en artículo 102, el cual sirve para orientar la calificación de la gravedad de las faltas, así como las sanciones que le corresponda, lo cual pasamos a explicar:

FALTA DE MÁXIMA GRAVEDAD:

NATURALEZA DE LA FALTA PRIMERA VEZ: Destitución 6. Alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo." (sic).

Se ha violado de manera directa por comisión esta norma reglamentaria. Tal como expusimos respecto a las infracciones anteriores, mi mandante no ha incurrido en la causal de destitución invocada por la demandada en el acto administrativo originario, y que recoge esta norma. El citado acto deviene en abusivo e ilegal, en la medida en que aplica la destitución, sin que previamente hubiese demostrado en un proceso disciplinario o investigación disciplinaria incoado para tal fin, que mi representado había incurrido en la causal de destitución mencionada. Al no haber incoado un proceso disciplinario en contra de mi mandante de manera previa a su destitución, mi mandante no incurre en causal de despido. No expone el acto administrativo de manera diáfana y clara, cuáles son las razones de hecho que tuvo la autoridad nominadora para terminar la relación con mi mandante utilizando la discrecionalidad que se puede utilizar después de haber un proceso. Se limita a proceder con su mando de hecho en la institución a todas luces por el clientelismo político, y mi mandante no puede rebatir las imputaciones que se le pudieran achacar en proceso llevado de manera correcta, violando con ello, su legítimo derecho de defensa.

12.- Se ha violado el **artículo 103 del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio** de VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL, que establece:

Artículo 103: DE LA INVESTIGACIÓN QUE PRECEDE A LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. La aplicación de las sanciones disciplinarias deberá estar precedida por una investigación realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, destinada a esclarecer los hechos que se le atribuyen al servidor público, en la cual se permita a éste ejercer su derecho a defensa.



PARÁGRAFO: Copias de los documentos de la investigación realizada y los documentos mediante se establezca las sanciones disciplinarias, se archivarán, en el expediente del servidor, (sic) (Resaltado nuestro).

Se ha violado esta norma reglamentaria en forma directa por omisión. La autoridad nominadora violentó lo establecido en el propio reglamento de la institución, puesto que no realizó ninguna investigación disciplinaria previa a la ejecución de la destitución, tal como lo ordena esta norma reglamentaria y mucho menos permitió a mi representado su derecho a defensa como se establece en la excerta en comento. Tal como hemos expuesto, la medida capital de destitución se diferencia de cualquiera otra sanción ya que previa a su aplicación debe haberse sometido al funcionario a un proceso disciplinario, y solo puede aplicarse por haber incurrido el funcionario en algún tipo de falta.

13.- Se ha violado el **artículo 104 del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL**, que establece:

Artículo 104: DEL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación sumaria de los hechos que conlleven al a la aplicación de sanciones disciplinarias al servidor público, deberá practicarse con la mayor celeridad de manera que se cumplan los plazos establecidos para la presentación del informe. En caso de faltas administrativas que conlleven la aplicación de sanción de amonestación escrita o suspensiones, el informe se remitirá al superior jerárquico que solicita la imposición de las sanciones. En caso de faltas administrativas que conlleven a la aplicación de sanción de destitución la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentarán el informe al Ministro, expresando sus recomendaciones, (sic) (Resaltado nuestro)

Se ha violado esta norma reglamentaria en forma directa por omisión. La autoridad nominadora violentó lo establecido en el propio reglamento de la institución, puesto que no realizó ninguna investigación disciplinaria previa a la ejecución de la destitución, tal como lo ordena esta norma reglamentaria y mucho menos permitió a mi representado su derecho a defensa como se establece en la excerta en comento. El texto del acto administrativo impugnado confiesa que la destitución se fundamentó en un mero informe preliminar elaborado únicamente por el supuesto superior jerárquico de mi mandante. El informe tal como lo exige la norma debe librarse de

manera conjunta, tanto por el superior jerárquico con el Director de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, y debe contener las recomendaciones de ambos funcionarios.

14.- Se ha violado el **artículo 105 del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL**, que establece:

"Artículo 105: DEL INFORME SOBRE LA INVESTIGACIÓN. Rendido el informe sí se encuentra que los hechos están demostrados y se ha cumplido con el procedimiento establecido se procederá a aplicar la sanción." (sic)

Se ha violado esta norma reglamentaria en forma directa por omisión. La autoridad nominadora no realizó ninguna investigación de los hechos imputados a mí representado en el acto administrativo cuestionado. La entidad demanda estaba obligada a incoar investigación para la demostración o esclarecimiento de los hechos que se le achacaban a mi mandante. La norma bajo estudio exige que en la investigación disciplinaria que se adelante se cumpla fielmente con el procedimiento. Cumplir con el procedimiento conllevaba que se le corriera en traslado a mi mandante de los cargos que se te imputaban y se te permitiera efectuar sus descargos. Esto es, se te permitiera ejercitar su derecho de defensa, presentar pruebas y participar activamente en el procedimiento respectivo. Si no cumplió de manera previa con el procedimiento, no se podía proceder a aplicar la sanción de destitución. No se dio en violación a la presente disposición reglamentaria y luego de concluida la investigación, la rendición del informe conjunto, librado tanto por el superior jerárquico de mi representado, con el Director de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, con la recomendación respectiva.

III.- INFORME DE CONDUCTA DEL FUNCIONARIO DEMANDADO:

Mediante escrito visible de fojas 34 a 38 del expediente judicial e identificado con la Nota DS-AL-739-2023 del 12 de mayo de 2023, el Ministro de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT), procede a emitir el correspondiente informe de conducta, señalando lo que a continuación sigue.

Mediante Resuelto de Personal No. 216 de 30 de marzo de 2010, se autorizó el nombramiento del señor **MARTÍN CALDERÓN** como Asistente Administrativo I, y tomó posesión del cargo el 4 de mayo de 2010.

Mediante Decreto No. 378 de 3 de junio de 2010, se nombró al señor **MARTÍN CALDERÓN**, con cédula de identidad personal No.8-466-291, en el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial, y tomó posesión el día 1 de octubre de 2010, en el puesto de Asistente de Trabajo Social, como empleado número 4-3065, con sueldo de QUINIENTOS BALBOAS CON 00/100 (B/500.00) mensuales.

Mediante Resuelto de Personal No. 202 de 14 de octubre de 2010, se aceptó la renuncia del señor **MARTÍN CALDERÓN** del cargo de Asistente Administrativo I dentro de la Planilla de Asistencia Habitacional.

Mediante Resuelto de Personal No. 022 de 2 de enero de 2015, se autorizó el nombramiento del señor **MARTÍN CALDERÓN** como Analista de Presupuesto, en la posición No. 67560 con un sueldo mensual de MIL DOSCIENTOS BALBOAS CON 00/100 (B/. 1,200.00), tomó posesión del cargo el 16 de enero de 2015.

Mediante Resuelto No. 013-15 de 14 de enero de 2015, se le concede una licencia sin sueldo por asuntos personales al señor **MARTÍN CALDERÓN** comprendida del 16 de enero de 2015 al 15 de enero de 2016, como funcionario con posición No. 4-3065 con salario mensual de QUINIENTOS BALBOAS CON 00/100 (B/.500.00).

Mediante Resuelto de Personal No. 1261 de 1 de diciembre de 2015, se autoriza el nombramiento de **MARTÍN CALDERÓN** con un salario de MIL DOSCIENTOS CON 00/100 (B/. 1,200.00). El nombramiento está sujeto a una vigencia de 4 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016, por efectos fiscales del Resuelto en mención.

Mediante Resuelto No. 007-16 de 4 de enero de 2016, se le concede una licencia sin sueldo por asuntos personales al señor **MARTÍN CALDERÓN** comprendida del 4 de enero al 31 de diciembre de 2016, como funcionario con posición No. 4-3065 con salario mensual de QUINIENTOS BALBOAS CON 00/100 (B/.500.00).

Mediante Resuelto No. 50 de 30 de diciembre de 2016, se le concede una licencia sin sueldo por asuntos personales al señor MARTÍN CALDERÓN comprendida del 16 de enero de 2017 al 30 de junio de 2017, como funcionario con posición No. 4-3065 con salario mensual de SEISCIENTOS BALBOAS CON 00/100 (B/.600.00).

Mediante Resuelto No. 2 de 26 de enero de 2017, se modifica el Resuelto No. 50 de 30 de diciembre de 2016, se le concede una licencia sin sueldo por asuntos personales al señor MARTÍN CALDERÓN comprendida del 1 de enero de 2017 al 30 de junio de 2017.

Mediante Resolución Administrativa No. 27 de 5 de julio de 2017, se acepta la renuncia de MARTÍN CALDERÓN de la posición No. 4-3065 con cargo de Asistente de Trabajo Social con salario de QUINIENTOS BALBOAS CON 00/100 (B/.500.00).

Mediante Resuelto de No. 1082 de 1 de diciembre de 2017, el señor MARTÍN CALDERÓN fue nombrado en la posición No. 67560A en el puesto de ANALISTA DE PRESUPUESTO III, el nombramiento para efectos fiscales es efectivo del 2 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

Mediante Decreto de Personal No. 104 de 27 de diciembre de 2017, se nombra al señor MARTÍN CALDERÓN en el cargo de Planificador II, posición No. 90541 con un salario de MIL BALBOAS CON 00/100 (B/. 1,000.00), del cual toma posesión en el mes de abril de 2018.

Mediante nota de 27 de marzo de 2018, el señor MARTIN CALDERÓN renuncia a la posición No. 67560A del Programa Techos de Esperanza, a partir del 16 de abril de 2018, para ocupar una posición permanente.

Mediante Resolución Administrativa No. 23 de 27 de marzo de 2018, se acepta la renuncia del señor MARTÍN CALDERÓN con la posición 67560A del Programa Techos de Esperanza con un salario de MIL DOSCIENTOS CON 00/100 (B/. 1,200.00).

Mediante Decreto de Personal No. 7 de 15 de enero de 2019, se realizaron ajustes salariales en el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial, incluyendo

la posición del señor MARTÍN CALDERÓN de un salario de MIL BALBOAS CON 00/100 (B/. 1,000.00) a un salario de MIL QUINIENTOS BALBOAS CON 00/100 (B/. 1,500.00).

Que mediante **Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 05 de septiembre de 2022**, se deja sin efecto el nombramiento del señor **MARTÍN CALDERÓN** en el cargo de Planificador II, posición No. 90541 con un salario de MIL QUINIENTOS BALBOAS CON 00/100 (B/. 1,500.00), en atención a lo dispuesto por el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994 "Que regula la Carrera Administrativa" considerando que dentro del concepto de servidor público en esta norma se trata de un servidor público de libre nombramiento y remoción, que no ha sido incorporado a la Carrera Administrativa, ni posee ninguna otra condición legal que le asegure estabilidad en el cargo.

Que el 26 de octubre de 2022, se notificó personalmente el señor MARTÍN CALDERÓN del Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 05 de septiembre de 2022.

Que el 1 de noviembre de 2022, el señor MARTÍN CALDERÓN presentó formal Recurso de Reconsideración, en término oportuno, contra el Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 05 de septiembre de 2022.

Que mediante Resolución Administrativa No. 1124-2022 de 23 de noviembre de 2022, se resolvió el Recurso de Reconsideración presentado, manteniendo en todas sus partes el Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 05 de septiembre de 2022. La Resolución Administrativa No. 1124-2022 de 23 de noviembre de 2022, fue notificada personalmente al señor MARTÍN CALDERÓN el 8 de febrero de 2023, agotando así la vía gubernativa.

1. Explicación de la actuación

En el Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 5 de septiembre de 2022, se dejó sin efecto el nombramiento del señor MARTÍN CALDERÓN recurriendo para ello a la atribución especial contenida en el artículo 2, numeral 49 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994 "Que regula la Carrera Administrativa" que dentro del

85

concepto de servidor público de libre nombramiento y remoción, en atención al Principio de estricta legalidad, y tomando en cuenta que el señor MARTÍN CALDERÓN, no ingresó a la institución por vía del concurso de mérito, siendo así que el Demandante era un servidor público excluido de la Carrera Administrativa, constituyéndose en personal de servicio adscrito a los servidores públicos que no forman parte de la Carrera.

Se consideró que la autoridad nominadora está en la facultad de desvincularlo de la posición en la que servía en esta entidad, al ser un servidor de libre nombramiento y remoción.

El cargo ocupado por el Demandante, en razón a la naturaleza de sus funciones, era de libre nombramiento y remoción, tal y como fue motivado en los actos administrativos demandados de ilegales, dichos actos también fueron dados en cumplimiento de la garantía al Debido Proceso y el Principio de estricta legalidad que impera la aplicación de las normas de derecho administrativo, tal es así que el señor MARTÍN CALDERÓN ejerció su derecho a recurrir ante la autoridad, interponiendo el recurso correspondiente y teniendo la posibilidad de aportar pruebas, conforme lo establecen las normas, de cualquier condición que alegase.

Es menester aclarar que la condición de estabilidad laboral se adquiere al constituirse el funcionario en parte de la Carrera Administrativa, en tanto que la condición de estabilidad laboral no es igual a la condición de permanente, que sí mantenía el Demandante, según lo indicó la Sala Tercera de la Corte mediante Sentencia de 5 de febrero de 2014, de la cual citamos un extracto:

"Es importante esclarecer que la condición de permanencia en un cargo público no acarrea necesariamente la adquisición al derecho a la estabilidad, ya que ambas condiciones no pueden tratarse como sinónimos. El funcionario nombrado con carácter permanente, implica que se encuentra ocupando una posición de la estructura institucional, sin que su nombramiento tenga fecha de finalización, hasta tanto adquiera la condición de servidor de carrera, o sea desvinculado de la posición. Si el servidor público no se encuentra amparado por el derecho de estabilidad en el cargo, la Administración puede ejercer la facultad de resolución "ad nutum", es decir, la facultad de revocar el acto de nombramiento

<u>fundamentada en la voluntad de la Administración y su</u> discrecionalidad, según conveniencia y oportunidad."</u>

En el caso que nos compete, el funcionario MARTÍN CALDERÓN no era un funcionario adscrito a la Carrera Administrativa, tal y como lo hemos explicado en líneas anteriores, por lo que consideramos que no le asiste el derecho a percibir salarios caídos, ya que no existe ley formal que determine el reconocimiento de los mismos.

2. Situación planteada en relación a hijo menor con condición especial.

En relación a la situación presentada por la Demandante con respecto al padecimiento que aqueja su hijo menor, ISAAC MARTIN CALDERÓN, debemos informar que reposan en el expediente dos documentos emitidos por un médico pediatra de la Caja de Seguro Social de fecha 29 de septiembre de 2022, mismos que fueron presentados en copia simple por el Demandante, y de los cuales no se puede obtener una certeza de lo que señala en cuanto al diagnóstico del menor o si este tiene una condición de discapacidad, dejando a la Administración frente a documentos que no cumplen con las formalidades legales ni probatorias para ser tomado en cuenta a la hora de emitir un pronunciamiento ya que el propio Ministerio incumpliría lo normado en la Ley 38 de 31 de julio de 2000, en relación a las pruebas y la forma en que estas deben ser incorporadas a un proceso administrativo.

En consideración a lo anterior citado, somos del criterio que los actos acusados de ilegalidad, tomaron en cuenta lo dispuesto en las normativas legales vigentes, al Principio de Estricta Legalidad y a lo dispuesto por la propia Corte Suprema de Justicia en relación a la situación que, en su momento, fue planteada, al ser un funcionario de no carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de carácter permanente porque su nombramiento no tenía fecha de vencimiento, pero no de carrera administrativa ya que no presentó los méritos y competencia para adscribirse a la carrera mediante el concurso respectivo.

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 870 de 16 de junio de 2023, y reiterado también en sus alegatos (Vista Número 1866 de 11 de octubre de 2023), lo siguiente.

Este Despacho se opone a los argumentos expresados por el recurrente, puesto que de acuerdo con las evidencias que reposan en autos, su remoción se basó en la facultad discrecional que le está atribuida a la máxima autoridad administrativa para nombrar y remover libremente a los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo por no haber ingresado al servicio público mediante un concurso de méritos o encontrarse bajo la protección de alguna ley especial; condición en la que se ubicaba el ex servidor en el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (Cfr. foja 14 del expediente judicial).

En ese contexto, es pertinente indicar que de la lectura de las constancias procesales, se infiere que Martín Alí Calderón Jiménez, no acredito que estuviera amparado en el régimen de Carrera Administrativa o de alguna ley especial, de ahí que fuera desvinculado del cargo que ocupaba con sustento en el artículo 629 (numerales 3 y 18) del Código Administrativo que consagra la facultad discrecional del Presidente de la República para remover, cualquier momento, a los servidores públicos de su elección, salvo los que la Constitución Política o las leyes dispongan que no son de libre remoción.

En ese orden de ideas, consideramos pertinente citar el contenido del Código Administrativo, específicamente en su artículo 629 (numerales 3 y 18), en el sentido siguiente:

'Artículo 629. Corresponde al Presidente de la República como suprema autoridad administrativa:

- 3. Dirigir la acción administrativa nombrando y removiendo sus agentes, reformando o revocando los actos de éstos y dictando las providencias necesarias en todos los ramos de la administración.
- 18. Remover los empleados de su elección, salvo cuando la Constitución o las leyes dispongan que no son de libre remoción." (Lo destacado corresponde a este Despacho).

Continuando con la argumentación expuesta, debemos también enfatizar, que el Código Administrativo prevé las atribuciones de los Ministros de Estado, así como los

viceministros, a quienes se les conoce bajo esta denominación para referirse a las Secretarías, desde la Constitución Política de 1941, razón por la que nos permitiremos citar las siguientes disposiciones del cuerpo normativo en referencia:

"Artículo 368. Son atribuciones de los Secretarios de Estado (Ministro), fuera de las que quedan expresadas:

1. Autorizar con su firma los decretos y órdenes del Presidente. (...)

8. Redactar o hacer redactar a sus subalternos los decretos, reglamentos y resoluciones respectivos, según las instrucciones del Presidente y sus propias luces..." (Lo resaltado es de esta Procuraduría).

"Artículo 639. Las faltas absolutas o temporales del Secretario pueden llenarse por nombramiento de propietario o interino, según el caso.

Puede también el Presidente confiar el despacho de una Secretaría a otro de los Secretarios o al Subsecretario respectivo.

En caso de falta accidental firmará el Subsecretario u otro Subsecretario." (Lo resaltado es de este Despacho).

"Artículo 640. En cada Secretaría habrá un Subsecretario (Viceministro), cuyos deberes son los siguientes:

- 1. Suplir las faltas accidentales del Secretario y las otras cuando así lo disponga el Presidente.
- 3. Solicitar del Secretario la remoción de los empleados subalternos de la Secretaría cuando haya causa para ello.
- 6. **Dar cuenta inmediatamente al Secretario** de los asuntos que por su naturaleza y urgencia requieran inmediato despacho. (...)
- 12. Despachar las comisiones especiales que le confíen el Secretario o el Presidente..."

Tal como se desprende de la lectura de las disposiciones legales citadas, la facultad que detenta el Presidente de la República, como máxima autoridad administrativa, para remover o destituir a los servidores públicos de su elección, cuyos cargos sean de libre remoción. Asimismo, deberán firmarse las actuaciones de manera conjunta con el Ministro del ramo, y en los casos que se requieran, podrán actuar los Viceministros respectivos, por delegación de la máxima autoridad.

De ahí que no requieren para su ejercicio que concurran determinados hechos o el agotamiento de ningún trámite, sin que ello, de ninguna manera, constituya una violación a sus derechos o a los principios del debido proceso y

estricta legalidad; por lo que solicitamos que los cargos de infracción invocados por la actora, sean desestimados por el Tribunal.

En esa línea de pensamiento y tal como se aprecia de las constancias procesales, en el caso de Martín Alí Calderón Jiménez, la justificación legal establecida por el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de Junio de 1994, que regula la Carrera Administrativa, modificada por la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, le es aplicable al recurrente ya que es facultad discrecional de la autoridad Dominadora desvincular a los funcionarios que no pertenecen al referido régimen, de allí que no era necesario instaurarle un procedimiento administrativo sancionador para justificar la decisión adoptada.

Lo señalado en el párrafo que antecede, encuentra sustento los artículos 300, 302, 305 y 307 de la Constitución Política de Panamá, ya que el accionante era un servidor que no está adscrito a ninguna carrera, tal como las normas lo establecen de la siguiente manera:

"Artículo 300: Los servidores públicos serán de nacionalidad panameña sin discriminación de raza, sexo, religión o creencia y militancia política. Su nombramiento y remoción no será potestad absoluta y discrecional de ninguna autoridad, salvo lo que al respecto dispone esta Constitución. Los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio."(El resaltado es nuestro).

"Artículo 302: Los deberes y derechos de los servidores públicos, así como los principios para los nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, restituciones, cesantías y jubilaciones, serán determinados por la Ley. Los nombramientos que recaigan en el personal de carrera se harán con base en el sistema de méritos. Los servidores públicos están obligados a desempeñar personalmente sus funciones a las que dedicarán el máximo de sus capacidades y percibirán por las mismas una remuneración justa." (Lo resaltado es de este Despacho).

"Artículo 305: Se instituyen las siguientes carreras en la función pública, conforme a los principios del sistema de méritos:

1. La Carrera Administrativa.

(...)

La Ley <u>regulará la estructura y organización de estas</u> <u>carreras</u> de conformidad con las necesidades de la Administración." (El resaltado es nuestro).

(...)

"Artículo 307. No forman parte de las carreras públicas:

 (...)
 El personal de secretaría y de servicio inmediatamente adscrito a los servidores públicos que no forman parte de ninguna carrera."

De las normas constitucionales arriba citadas, es importante rescatar el principio de administración de personal recogido en el artículo 300 de la Constitución Política cuando señala que "...Los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos...". Es fundamental señalar, que este principio alcanza a todos los servidores públicos sin excepción, que formen parte de las distintas carreras públicas instituidas por la Constitución o la Ley y así lo reconoce el artículo 305 del mismo cuerpo de normas superiores, cuando establece o crea algunas careras públicas y señala expresamente que éstas se rigen "conforme a los principios del sistema de méritos".

En esa misma línea, el Texto Único de la Ley 9 de junio de 1994, en su artículo 2, (numerales 47 y 49), establece las diferentes clasificaciones de un funcionario, al servicio de los tres (3) órganos del Estado, el cual citamos a continuación:

"Artículo 2. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos a la luz del presente glosario. (...)

- 47. Servidores Públicos que no son de carrera: Son los servidores públicos no incluidos en la carrera pública establecida en la Constitución Política o creadas por la ley, y en particular los excluidos en las carreras públicas por la Constitución Política. Los Servidores públicos que no son de carrera, se denominan así;
- 1. De elección popular.
- 2. De libre nombramiento y remoción
- 3. De nombramiento regulado por la Constitución Política. 4. De selección
- 5. En periodo de pruebas.
- 6. Eventuales.

(...)

49. Servidores públicos de libre nombramiento y remoción. Aquellos que trabajan como personal de secretaría, asesoría, asistencia o de servicio inmediatamente adscrito a los servidores públicos que no forman parte de ninguna carrera y que, por naturaleza de su función están sujetos a que su nombramiento esté fundado en la confianza de sus superiores y a que la pérdida de dicha confianza acarre la remoción del puesto que ocupan..." (La negrita es nuestra).

Adicional a los artículos citados con anterioridad, debemos reiterar que el acto acusado de ilegal, fue emitido conforme a la facultad discrecional que le es otorgada al jefe del ejecutivo para desvincular de la Administración junto con el ministro

del ramo, pues quedó claro que los servidores públicos de libre nombramiento y remoción no forman parte de ninguna carrera, por lo que se infiere que no están amparados por el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de Junio de 1994.

En un caso similar al que se analiza, el Tribunal en la Sentencia de nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), se pronunció en los siguientes términos:

"...Bajo este análisis, debemos destacar que, al darse la finalización de la relación laboral, la ex servidora pública, no se encontraba gozando del Derecho a la estabilidad laboral alcanzado por medio de alguna Ley formal de Carrera o por una Ley Especial, razón por la que la Administración podía ejercer la facultad de resolución 'ad nutum'; es decir, de revocar el Acto de nombramiento, con fundamento en la voluntad de la Administración y su discrecionalidad, según la conveniencia y la oportunidad, circunstancia que le permite a la Entidad dejar sin efecto el Acto de nombramiento no requiriendo un Procedimiento Administrativo Sancionador.

Esta Superioridad ha sostenido en situaciones como las que nos ocupa, que todo servidor público que ingrese a las diversas dependencias del gobierno, sin concurso de méritos o carrera administrativa son de libre nombramiento y remoción; razón por la cual, en el caso bajo examen, la autoridad, ejerció la facultad conferida por la Constitución Política (art. 302) y la Ley correspondiente.

En ese sentido, el señor... no gozaba de estabilidad en su cargo, va que no logró demostrar en el expediente que haya ingresado a su cargo mediante un concurso de mérito que es lo que otorgaría estabilidad en el mismo para ser funcionario de carrera administrativa. De manera pues, que al haber sido nombrado libremente, tal y como consta en el Resuelto de Personal No. 571 94 (202-1-1)196 del 9 de diciembre de 1994 (que obra a foja 63 del expediente administrativo...), y al no estar su estabilidad sujeta a la Ley de Carrera Administrativa, o de una ley especial en relación con funciones públicas, es potestad autoridad nominadora, el discrecional de la nombramiento y remoción de sus miembros..." (La negrita es nuestra).

En ese sentido, Martín Alí Calderón Jiménez, no aportó elementos que pudieran demostrar que el cargo que ejercía en el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial pertenecía al régimen de Carrera Administrativa, por lo tanto, no estaba amparado bajo ninguna ley de carrera; de allí, que era un servidor público de libre nombramiento y remoción.

En abono a lo anterior, esta Procuraduría estima necesario señalar que en el caso bajo análisis se cumplió con el principio de racionalidad y con los presupuestos de motivación consagrados en la ley y que deben caracterizar todas las actuaciones

administrativas, puesto que en el considerando del Decreto de Recursos Humanos 61 de 5 de septiembre de 2022, que constituye el acto acusado, se establece de manera clara y precisa la justificación de la decisión adoptada por la institución; es decir, que la autoridad nominadora sustentó a través de elementos tácticos jurídicos que la desvinculación del hoy demandante no fue producto de la imposición de una sanción, sino de la facultad discrecional que la ley le otorga; por lo que mal puede alegar que el decreto de personal acusado no expone los motivos o razones y deviene en ilegal.

En ese sentido, observamos que el recurrente, en su argumentación, afirma que la entidad se equivoca en la denominación del acto impugnado al distinguirlo como Decreto de Recursos Humanos y no como un Decreto de Personal; sin embargo, sobre este señalamiento resulta pertinente aclarar que lo relevante en el acto administrativo por el cual se desvincula a un servidor del Estado, es decir, aquel que deje sin efecto un acto de nombramiento, corresponde a su contenido.

Esta situación jurídica supera la discrecionalidad para nominar la actuación cuando se trate de temas relacionados a la administración del funcionamiento operativo de una entidad, ya que en definitiva incumbe a las Direcciones de Recursos Humanos, y en el caso que nos ocupa, por tratarse de un servidor de libre nombramiento y remoción, debía ser firmado por el Presidente de la República, por lo que no está llamado a prosperar los cargos de ilegalidad invocados por el demandante

En ese orden de ideas, esta Procuraduría es del criterio que no le asiste la razón al actor en cuanto a las normas invocadas contenidas en la ley general de procedimiento administrativo, ya que no hubo vulneración alguna al momento de emitir el Decreto de Recursos Humanos 61 de 5 de septiembre de 2022, por el contrario, la actuación efectuada se enmarca en la facultad discrecional de rango constitucional y legal que detenta el Presidente de la República ante los nombramientos de los servidores del Estado que sean nombrados sin haberse sometido a una selección de méritos, sino por la voluntad de la máxima autoridad.

Por último, debemos advertir que tampoco prosperan las vulneraciones a las normas establecidas en la ley de carrera administrativa, pues la designación a la que se refiere el recurrente, de manera posterior a su nombramiento, dentro del Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial, se configura dentro de los parámetros discrecionales, manteniendo la misma categoría de libre nombramiento y remoción, indistintamente que haya obtenido altas evaluaciones o que haya pasado de un cargo eventual a permanente dentro de la estructura administrativa, pues la estabilidad en el cargo no está relacionada precisamente a estos aspectos, sino al mecanismo de nombramiento.

De conformidad con los señalamientos que hemos realizado, resulta oportuno citar el criterio de la Sala Tercera, mediante la Sentencia de tres (3) de marzo de dos mil veintiuno (2021), donde en un caso similar, indica lo siguiente:

"En el presente caso, tal como se ha constatado, la demandante..., no ostentaba la categoría o condición de servidora pública de Carrera, por lo que su cargo era de libre nombramiento y remoción por la autoridad nominadora, y aunque su nombramiento era de carácter permanente, esto no determina su estabilidad en el cargo, pues, tal condición sólo puede adquirirse mediante concurso de méritos. De manera que la autoridad demandada podía dejar sin efecto su nombramiento aun sin instaurar un proceso administrativo sancionador, como en efecto trascurrió en el presente caso" (Lo resaltado es de este Despacho).

Por otra parte, en cuanto al reclamo que hace el accionante en torno al pago de los salarios caídos, este Despacho estima que el mismo no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de **Martín Alí Calderón Jiménez**, sería necesario que el mismo estuviera instituido expresamente a través de una ley; lo que vendría a constituir un requisito indispensable para acceder a lo pedido, conforme lo ha señalado la Sala Tercera al dictar su Sentencia de 24 de julio de 2015, que en su parte pertinente dice así:

"...En consecuencia, el pago de salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de leyes con carácter general o específico, que otorguen al servidor público tal prerrogativa, por lo que la viabilidad de toda pretensión que en relación a este punto intente hacerse efectiva contra el Estado, sólo prosperará en el caso de que exista una norma con rango de ley formal aplicable de manera directa al

caso, que lo haya dispuesto de manera expresa..." (Lo resaltado es nuestro).

En el marco de lo antes expuesto, esta Procuraduría solicita a ese Tribunal se sirva declarar que NO ES ILEGAL el Decreto de Recursos Humanos 61 de 5 de septiembre de 2022, emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial, 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:

- Que es nulo por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 05 de septiembre de 2022, mediante el cual se destituyó al sr. MARTÍN ALI CALDERÓN JIMÉNEZ.
- Que es nulo, por ilegal el acto confirmatorio contenido en la Resolución
 Administrativa No. 1124-2022 de 23 de noviembre de 2023.
- Que se ordene al Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial a Reintegrar al señor MARTÍN ALÍ CALDERÓN a las labores habituales que desempeñaba en esa entidad.
- Que se orden al Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial, a pagarle al Sr. MARTÍN ALÍ CALDERÓN JIMÉNEZ, los salarios que corren desde la fecha de su ilegal 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 examinará las pruebas y 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 del Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 5 de septiembre de 2022, el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT) procedió a dejar sin efecto el nombramiento del servidor público MARTÍN ALI CALDERÓN JIMÉNEZ, sustentado sobre la base que el prenombrado funcionario había ingresado a la entidad pública en virtud de la potestad que tiene la entidad de nombrar y remover a sus funcionarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 9/1994 (que regula la Carrera Administrativa), y por consiguiente no ha sido incorporado a la Carrera Administrativa, ni posee ninguna otra condición legal que le asegure estabilidad en el cargo.

Observa este Despacho que dicha decisión fue recurrida a través del correspondiente recurso de reconsideración, el cual fue resuelto mediante la Resolución Administrativa No. 1124-2022 de 23 de noviembre de 2022, mediante el cual se procede a mantener en todas sus partes, el Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 5 de septiembre de 2022, por medio del cual se dejó sin efecto el nombramiento del demandante MARTÍN CALDERÓN JIMÉNEZ.

En este mismo orden de ideas, es importante señalar que el apoderado judicial del accionante ha indicado que su representado no tenía la calidad de funcionario de libre nombramiento y remoción al ser un funcionario que brindaba servicios desde hace doce (12) años dentro del Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT) en calidad de personal permanente. Que el demandante no ha cometido ninguna falta administrativa con la finalidad de que se le pudiera desvincular del cargo que ocupaba dentro de la autoridad nominadora y mucho menos no se le había realizado un proceso administrativo que demostrara con pruebas la comisión de una falta. Además, tiene un hijo menor lactante de un (1) año y ocho meses, que tiene una

condición especial a partir del cual se requiere del manejo multidisciplinario, como estimulación temprana, fisioterapia, psicología, fonoaudiología.

Expuesto lo anterior, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia observa que a través del Auto de Pruebas No. 293 de 28 de agosto de dos mil veintitrés (2023), únicamente se admitieron los se admitieron los siguientes documentos probatorios: El recurso de reconsideración presentado ante el MIVIOT (foja 15 a 16 del expediente judicial), La solicitud de copias autenticadas ante el MIVIOT (foja 20 del expediente judicial), la copia del certificado médico expedido por la Policlínica Manuel María Valdés de la Caja de Seguro Social a favor del hijo del demandante (foja 21 del expediente judicial), la copia autenticada del Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 5 de septiembre de 2022 expedida por el MIVIOT (foja 27 del expediente judicial), la copia autenticada de la Resolución Administrativa No. 1124-2022 del 23 de noviembre de 2022 (fojas 28 a 30 del expediente judicial) y la copia autenticada del expediente administrativo de personal relacionado con el presente caso.

Visto lo anterior, este Despacho debe advertir que si bien es cierto dentro del expediente administrativo consta la certificación médica expedida a favor del hijo del demandante por la Dra. GISELL MIRONES DE FIGUEROA en su condición de Médico Pediatra de la Policlínica Manuel María Valdés, a partir de la cual se indican los diagnósticos médicos del menor de edad ISSAC CALDERÓN ALVARADO; es importante tener en consideración que los padecimientos allí descritos no son propios del accionante MARTÍN CALDERÓN JIMÉNEZ a fin de considerarle como una persona que padece de algún tipo de enfermedad, que lo pudiera amparar.

De igual manera, tampoco consta dentro del expediente judicial, certificación alguna emitida por el SENADIS a fin de acreditar la existencia de una discapacidad que mantiene su hijo menor ISAAC CALDERÓN ALVARADO de la cual se pudiera inferir, que a la luz de lo dispuesto en la Ley 42/1999 relativa a la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad (modificada mediante la Ley 15 de 2016), el accionante por extensión se encuentra amparado con un fuero o protección laboral a fin de no ser desvinculado de la entidad nominadora.

En virtud de los señalamientos previamente indicados, este Despacho arriba a la consideración que el accionante MARTÍN ALI CALDERÓN JIMÉNEZ debe considerársele como un funcionario de libre nombramiento y remoción.

Al respecto es importante anotar que tampoco se vislumbra que la parte actora haya aportado documentación que en efecto demuestre ante el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y Laboral, que el mismo se encontraba amparado bajo el sistema de carrera administrativa o que la plaza que ocupaba había sido obtenida a través del sistema de méritos, concursos u oposiciones.

Frente a la ausencia de resolución o certificación alguna que acredite que el recurrente estaba amparado por algún tipo de fuero laboral en el sector público, la Sala Tercera arriba a la consideración que el exservidor público MARTÍN ALÍ CALDERÓN JIMÉNEZ estaba sujeto al régimen de libre nombramiento y remoción de conformidad con lo dispuesto en el artículo 629 (numeral 18) del Código Administrativo, que otorga la facultad a la Administración Pública de remover a sus funcionarios de su consideración y que ingresaron a la entidad pública, ocupando una determinada plaza laboral, sin haber efectuado exámenes de oposición, concurso o haber adquirido la posición por el sistema de méritos.

El artículo 629 del Código Administrativo señala en su numeral 18, lo siguiente:

"Artículo 629. Corresponde al Presidente de la República como suprema autoridad administrativa:

18.- Remover los empleados de su elección, salvo cuando la Constitución o las leyes dispongan que no son de libre remoción."

Como quiera que dentro del proceso no se ha acreditado que el demandante hubiese adquirido la certificación o condición de servidor de carrera administrativa, era potestativo o facultativo del Ministerio de Comercio e Industrias, desvincular al servidor público, sujeto al sistema de **libre nombramiento y remoción**.

Cabe destacar que, para los servidores públicos adscritos a este régimen de contratación, no es necesario acreditar la existencia de una falta administrativa para proceder a su respectiva desvinculación o separación de la función pública, además de no contar con la correspondiente estabilidad en su cargo. La permanencia en este

tipo de casos está sujeta a la facultad discrecional de la autoridad nominadora y la pérdida de confianza.

Sobre la figura de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, el Dr. JAIME JAVIER JOVANÉ BURGOS nos indica que:

"La designación de estos funcionarios que no son de carrera quedará sujeta a la apreciación discrecional de méritos que así lo estime la autoridad nominadora que los vaya a contratar. Su nombramiento se lleva a cabo sin que medie convocatoria pública, y sin que rija el sistema de concursos u oposiciones, por lo que su remoción puede darse sin necesidad de que exista un procedimiento administrativo sancionador, toda vez que ingresaron a la entidad sin ningún tipo de procedimiento formal u ordinario para ello. De allí que la libre designación conlleva como reverso el libre cese discrecional del cargo. En pocas palabras, si el puesto de trabajo se obtuvo por libre designación, de igual manera el funcionario puede ser libremente removido del cargo."

(JOVANÉ BURGOS, JAIME JAVIER (2019). Derecho Administrativo //. Editorial Sistemas Jurídicos, S.A. -Editorial Nomos, S.A.: Colombia, páginas 151-152).

De hecho, el demandante llegó a ingresar al Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT), precisamente porque en su debido momento la autoridad nominadora procedió probablemente a remover del cargo a otra persona que había sido nombrada en dicha plaza dentro de la entidad, y que una vez se le desvinculó de la Administración, se procedió entonces a nombrar al demandante MARTÍN ALÍ CALDERÓN JIMÉNEZ, quien en la práctica no llegó a concursar en la posición que tenía para obtener su consecuente estabilidad, ni tampoco así quedó acreditado con pruebas aportadas por la parte actora dentro del expediente administrativo, de allí que se parte de la base que su nombramiento estaba sujeto a la condición de la pérdida de confianza de los superiores.

En materia de impugnación de la decisión adoptada por la autoridad nominadora, bastaba con notificarle de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, a través del recurso de reconsideración, tal como sucedió dentro del presente proceso, por lo cual se agotó la vía gubernativa, garantizándole de esta manera el debido proceso.

Este Despacho aprovecha la oportunidad para advertirle al recurrente, que aquellos servidores públicos que no son de carrera administrativa o alguna análoga, no es indispensable la realización de un proceso administrativo disciplinario o sancionador a fin de desvincularlo de la administración pública.

Por las anteriores razones descritas, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia es del criterio que los actos administrativos impugnados no han violado los artículos 121, 153, 161, 162 de la Ley 9/1994, así como tampoco el artículo 155 de la Ley 38/2000, el artículo 172 del Decreto Ejecutivo No. 222 del 12 de septiembre de 1997; los artículos 88, el literal D del artículo 98, el numeral 6 del artículo 102, el artículo 103, 104 y 105 del Reglamento Interno del Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial; toda vez que la decisión de remover a un servidor público que ingresó a la entidad bajo la condición de ser un empleado público de libre nombramiento y remoción es potestativa su desvinculación, y frente a la pérdida de confianza dentro de la función pública, es una facultad discrecional de la autoridad nominadora en relación a la posibilidad de remover a su personal. Además, al no ser el demandante funcionario de carrera administrativa, el mismo no está directamente amparado por lo dispuesto en la Ley 9/1994.

En consecuencia, se niega la declaratoria solicitada por la parte actora en el sentido que se le reintegre al cargo que ocupaba, en iguales condiciones y salarios, toda vez que la decisión adoptada por la entidad pública se justificó sobre el criterio de considerar al accionante, como un funcionario sujeto al sistema de libre nombramiento y remoción, por lo que la pérdida de confianza de sus superiores acarrea la consecuente desvinculación de la administración pública, ya que en el presente caso no se logró acreditar que el demandante hubiese ingresado a la entidad a través del sistema de méritos, concursos, oposiciones para considerarle como servidor público de carrera administrativa o una similar, ni tampoco está amparada por algún fuero.

Esta Corporación de Justicia, aprovecha la oportunidad dentro del presente fallo, para advertirle al Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT), la

100

necesidad de cancelarle las prestaciones económicas que se le adeudaran al demandante, en el supuesto en que las mismas no hubiesen sido pagadas completamente o en su totalidad, hasta el momento de la emisión del Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 5 de septiembre de 2022, por tratarse de derechos previamente adquiridos por el demandante al momento de haber laborado para la prenombrada entidad pública, como serían por ejemplo vacaciones adeudadas, XIII mes no cancelado, prima de antigüedad, quincenas laboradas y no pagadas antes de la desvinculación de la accionante dentro de esa entidad pública

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 el Decreto de Recursos Humanos No. 61 de 5 de septiembre de 2022, emitido por el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MIVIOT), así como su acto confirmatorio y por consiguiente se niega el resto de las pretensiones solicitadas en el libelo de demanda, con excepción de aquellas sumas de dinero que no fueron previamente canceladas antes de producirse la consecuente desvinculación, las cuales deben de ser pagadas al accionante en el supuesto que se adeuden, por tratarse de derechos previamente adquiridos y reconocidos también por la Constitución Política de la República de Panamá.

Notifiquese,

CECILIO CEDALISE RIQUELME

Year Uplabe

MAGISTRADO

MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA

MAGISTRADA

CARLOS, ALBERTO VÁSQUEZ REYES

MAGISTRADO

KATTA ROSAS SECRETARIA

Para notificar a los interesados de la resolución que antecede, se ha fijado el Edicto No. 165 en lugar visible de la Secretaría a las 4.00 de la farda de hoy 12 de conclo de 20 24						
Para notificar a los interesados de la resolución que antecede, se ha fijado el Edicto No. 165 en lugar visible de la Secretaría a las 4.00 de la farde		SALA III DE L	A CORTE SU	PREMA DE JU	ISTICIA	
Para notificar a los interesados de la resolución que antecede, se ha fijado el Edicto No. 165 en lugar visible de la Secretaría a las 4.00 de la farde						
Para notificar a los interesados de la resolución que antecede, se ha fijado el Edicto No. 165 en lugar visible de la Secretaría a las 4.00 de la 4.00 de la 7.00						
se ha fijado el Edicto No. 165 en lugar visible de la Secretaría a las 4:00 de la tarde		A Crock	uale	440	Uminist	peis
se ha fijado el Edicto No. 165 en lugar visible de la Secretaría a las 4:00 de la tarde		5	LA FIRM	200)	
se ha fijado el Edicto No. 165 en lugar visible de la Secretaría a las 4:00 de la tarde			Office			
Secretaría a las 4:00 de la tarde				6 -		
12 = ==================================	se ha	a fijado el Edict	o No. 16	en luga	ar visible de la	
de hoy 12 de conco de 20 24	Secr	etaría a las	4:00	_ de la _ <u>_ fg</u>	rde	
SECRETARIA	de h	12 noy 12	De Cr	de de	20-24	
SECRETARIA			1	7 ME		
		1	SECRETAR	IA		