

REPÚBLICA DE PANAMÁ



ÓRGANO JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LABORAL

Panamá, seis (06) de agosto de dos mil veinticinco (2025).

VISTOS

El Licenciado Augusto Alfredo Berrocal Berrocal, actuando en nombre y representación del señor **MICHAEL JORDAN**, ha interpuesto formal Demanda Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción, a través de la cual solicita que se declare que es ilegal y, por tanto, nula, la Nota No. DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024, emitida por la Directora General de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), así como sus actos confirmatorios y para que se hagan otras declaraciones.

La demanda fue admitida mediante Resolución de 23 de octubre de 2024, por lo cual se envió copia de la Demanda a la Directora General de Recursos Humanos de la **UNIVERSIDAD AUTONÓMA DE CHIRIQUÍ (UNACHI)**, para que rindiera su informe explicativo de conducta en base al artículo 33 de la Ley No. 33 de 1946, y se le corrió el traslado correspondiente a la Procuraduría de la Administración para que presentara su contestación. (Cfr. f. 62 del expediente).

I. ACTO ADMINISTRATIVO EN EXAMEN

En la presente demanda, el actor presenta a esta Sala cargos de ilegalidad contra el acto administrativo contenido en la Nota No. DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024, suscrita por la Directora General de Recursos Humanos de la Universidad

CC

CC

Chiriquí (UNACHI), la cual constituye el acto administrativo demandado, que a su letra dice:

"...

Respetado señor Jordan:

La Universidad Autónoma de Chiriquí le agradece la colaboración brindada a la gestión administrativa en el período que desempeñó sus funciones en esta institución.

Recibiendo instrucciones superiores, comunicamos a usted que prescindiremos de sus servicios a partir del 1° de julio de 2024.

..." (Cfr. f. 24 del expediente).

A su vez, el accionante ha demandado la nulidad de los actos confirmatorios de esta actuación, los cuales están constituidos en la Nota de 15 de julio de 2024, por la cual se responde un Recurso de Reconsideración y en la Nota de 29 de julio de 2024, en la que se responde un Recurso de Apelación; en ambas notas se indicó que los recursos no eran viables. (Cfr. fs. 44 y 60-61 del expediente).

II. PRETENSIONES Y HECHOS PLASMADOS EN LA DEMANDA

El Licenciado Augusto Alfredo Berrocal promotor de esta acción solicita al Pleno de esta Sala el reconocimiento de las siguientes pretensiones en favor del señor **MICHAEL JORDAN**:

- Declaratoria de nulidad, por ilegal, de la Nota No. DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024, emitida por la Directora General de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI)
- Declaratoria de nulidad, por ilegal, de las Notas de 15 y 29 de julio de 2024, como actos confirmatorios.
- Se ordene el reintegro al cargo del señor **MICHAEL JORDAN**
- Se ordene el pago de los salarios caídos desde la destitución hasta que se haga efectivo el reintegro.

El apoderado judicial establece como hechos en el libelo de su Demanda lo que a continuación sigue:

La relación laboral con la autoridad demandada tenía más de dos (2) años de servicios continuos y sin interrupción. Fue destituido del cargo de verificador y captador

de datos, el 28 de junio de 2024, cuando le fue notificada la Nota No. DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024. Su salario era de B/. 1,187.55 mensuales.

Infiere que el acto administrativo impugnado no reviste una naturaleza disciplinaria al no señalar una causal de destitución en base al Reglamento Interno de la institución ni una motivación para tal decisión por la comisión de una falta, sino que la destitución fue sobre la base de una facultad discrecional de la autoridad, sin considerar que su representado tenía dos (2) años de permanencia.

Del contenido del acto impugnado no se desprende una motivación que indique incumplimiento y la pruebas que lo sustenten, de allí que la actuación sea calificada como una argucia legal, al no reconocer los dos (2) años de servicio que le daban la permanencia y estabilidad laboral en el cargo a su representado y al no iniciarse ningún proceso disciplinario con miras a sancionarle con una destitución, frente a lo cual, no pudo presentar sus descargos.

Refiere que su representado presentó el 4 de julio de 2024, el cual fue respondido mediante Nota de 15 de julio de 2024, y que también presentó un Recurso de Apelación que fue negado a su mandante mediante Nota de 29 de julio de 2024.

En cuanto al pago de salario caídos señala que deben ser reconocidos en virtud de la Ley No. 23 de 2017, ya que los trabajadores quedarían despojados de sus prestaciones, las cuales han sido reconocidas por nuestro país a través de los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos; igualmente señala que su representado se encuentra al amparo de la Ley de Carrera Administrativa y de la Ley No. 59 de 2005.

III. DISPOSICIONES LEGALES QUE SE ESTIMAN INFRINGIDAS Y EL

A criterio de la parte demandante, el acto administrativo demandado (Nota No. DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024), y sus actos confirmatorios (Notas de 15 de julio de 2024 y de 29 de julio de 2024), han vulnerado las siguientes disposiciones.

1. Los artículos 161, 162, 127 y 153 de la Ley No. 9 de 1994.

En relación al artículo 161 de la ley en referencia, que trata los derechos de defensa ya asistencia legal que tienen los servidores públicos ante la investigación

sumaria realizada por hechos que puedan producir destitución directa, indica que se ha producido una violación directa por omisión ya que la autoridad nominadora debió hacer una investigación sumaria lo cual no ocurrió, no teniendo oportunidad su representado de ejercer su defensa a través de un asesor legal, ni de tener el traslado de los asuntos en los que incurrió, no pudiendo así expresar sus descargos ni aportar pruebas.

Respecto al artículo 162, sobre la conclusión de la investigación mediante un informe con recomendación, indica que la norma fue violada por omisión debido a que la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la institución demandada no llevó a cabo una investigación en conjunto con el superior jerárquico de su mandante, por ende, no presentó el informe con las recomendaciones correspondientes y de existir alguno, nunca fue puesto en conocimiento de su representado, en consecuencia no había una causal justa y comprobada en un proceso disciplinario a fin de cumplir con el derecho de defensa y debido proceso.

En cuanto al artículo 127, que se estima infringido, trata sobre las causales para retirar al servidor público de la administración, sobre lo cual, el letrado señala una violación directa por comisión, ya que considera que solo era viable la causal de destitución de haberse comprobado que el funcionario había cometido una falta. La decisión censurada obedece a una facultad discrecional de la entidad, pero en ausencia del proceso disciplinario que debió efectuarse, desconociendo a su vez, que su representado gozaba de estabilidad laboral y permanencia en el cargo al contar con más de dos (2) años de servicio en la institución.

Del artículo 153 que se estima infringido de forma directa por omisión, se tiene que el mismo dispone el término de prescripción para la persecución de faltas administrativas y los términos para ejecutar las sanciones de comprobarse dichas faltas, ante lo cual, a criterio del apoderado legal, la entidad demandada no determinó en el acto demandado causal alguna para despedir a su representado, por ende, la decisión obedece a un clientelismo político y razones políticas de gobiernos que cambian que ejercen su derecho de destituir a los funcionarios cuando a bien tengan. La entidad no estableció en el acto demandado la fecha en que ocurrieron los hechos que ocasionaron

la decisión de destitución lo que no permite determinar si la entidad actuó dentro del término que establece el artículo 153, así como tampoco la existencia de un proceso disciplinario puesto que este nunca existió.

2. Los artículos 34, 155 (numeral 1) y 163 de la Ley No. 38 de 2000.

En relación al artículo 34 de la excerta legal en referencia, que señala los principios sobre los cuales se deben ceñir las actuaciones administrativas, entre los cuales se encuentra el Principio de Estricta Legalidad y el Debido Proceso Legal, aduce la representación judicial del actor una vulneración directa por omisión ya que considera que el debido proceso fue vulnerado en perjuicio de su representado al no haberse llevado cabo un proceso disciplinario previo a la imposición de una sanción de destitución, así como tampoco consideró que su representado tenía una relación laboral con antigüedad, de modo que, se debió establecer una causal para su despido.

Del numeral 2 del artículo 155, que expresa que deberán motivarse con razones de hecho y de derecho los actos que afecten derechos subjetivos, advierte el letrado una vulneración directa por omisión ya que el acto censurado no expresa motivación alguna de la decisión, pese a que tal decisión afecta derechos subjetivos de su representado como lo es el empleo y su remuneración, por lo cual, este debió ser informado de las razones que motivaron la sanción de despido.

En cuanto al artículo 163, regulatorio de las actuaciones que son susceptibles de ser impugnadas por las personas afectadas mediante los recursos legales, señala que este ha sido vulnerado de forma directa por omisión ya que, en los actos confirmatorios de la decisión, la entidad demandada dispuso no entrar a conocer el fondo de los recursos que interpuso su representado, sin considerar que lo que tuvo lugar fue un despido injustificado mediante un acto comunicativo que afectó derechos subjetivos, por lo que el afectado recurrió tal decisión sin que la entidad resolviera los recursos.

3. Los artículos 172 y 182 del Decreto Ejecutivo No. 222 de 12 de septiembre de 1997.

En cuanto al artículo 172 del Decreto reglamentario de la Ley No. 9 de 1994, mismo que dispone que aplicar una sanción disciplinaria debe ser el resultado final de un proceso disciplinario en donde se investiguen los hechos, el letrado considera que ha sido infringido de forma directa por omisión, ya que como ha señalado en sus cargos anteriores, la entidad demandada no llevó a cabo ni concluyó un proceso disciplinario previo a la sanción de destitución impuesta a su representado. Si bien la sanción de destitución no está señalada en el artículo, a su juicio, se debe entender que son las sanciones del Reglamento Interno de la institución.

En cuanto al artículo 182 que dispone la excepción de no aplicar sanciones disciplinarias a los servidores públicos que hayan actuado en el cumplimiento de sus deberes y derechos reconocidos en la Ley, decreto y reglamentaciones, el letrado infiere que este ha sido violado de forma directa por omisión ya que su representado siempre cumplió con sus deberes y el hecho de no haber abierto un proceso disciplinario previo lleva a que la entidad haya prejuzgado su conducta sin escuchar su defensa, de ahí que las razones para la destitución las califique de clientelismo político.

4. Los artículos 122 y 126 del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI).

Del artículo 122 del Reglamento en referencia, que enumera las diecisiete (17) causales de destitución para dicha entidad, indica el letrado que su vulneración ha sido directa por comisión, ya que la destitución es una sanción que solo debe ser aplicada sobre la base de esas causales y su mandante no ha incurrido en dichas causales y faltas ni ha sido reincidente en estas, aunado al hecho de que no se inició un proceso disciplinario para su comprobación y el ejercicio de la defensa de su representado, lo cual afectó el debido proceso legal en esta causa en donde la autoridad demandada ni siquiera valoró evaluar a su representado para darle una permanente en el cargo que ocupaba.

En cuanto al artículo 126 que dispone lo referente al procedimiento disciplinario que sigue la Comisión Disciplinaria de Recursos Humanos de la entidad demandada

para investigar faltas cometidas, indica el apoderado que su vulneración ha sido de forma directa por omisión, debido a que la entidad no realizó ninguna investigación previa a la decisión de destitución y no permitió el ejercicio del derecho de defensa de su representado ante la ausencia de un proceso disciplinario dentro del marco del procedimiento dispuesto en el artículo en cuestión.

5. Los artículos 1, 2 y 4 de la Ley No. 59 de diciembre de 2005.

En lo que respecta al artículo 1 de la norma en referencia que regula el derecho que tiene todo trabajador a mantener su puesto de trabajo y condiciones que tenía antes de un diagnóstico en el que se le haya detectado una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que le produzca una discapacidad laboral, el letrado considera que ha sido violado de forma directa por omisión, siendo que su representado sufría al momento de su destitución de una enfermedad crónica como lo es la Hipertensión Arterial y la enfermedad Venosa Crónica, lo que no fue considerado al momento de destituir a su representado ya que dichas enfermedades eran de conocimiento de la entidad pública como se reconoce en el acto confirmatorio, cuando se consideró que no habían aportado las certificaciones correspondientes por parte de la Comisión Interdisciplinaria para dichos diagnósticos, lo que no era exigible a su representado puesto que a esa fecha dicha Comisión no había sido creada, desapegándose la actuación demandada de la finalidad de dicha norma que es proteger a los trabajadores que padecen estas enfermedades.

En referencia al artículo 2, que mandata que el padecimiento de una enfermedad crónica que produzca una discapacidad laboral parcial no puede ser utilizado como causal de despido por parte de entidades públicas y particulares si el trabajador cumple con los requisitos para seguir trabajando en un cargo que sea compatible a sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza y con su nueva condición, así como también dispone la clasificación de las enfermedades crónicas estando la Hipertensión Arterial entre estas, ante lo cual, el letrado alega una vulneración directa por comisión debido a que el acto impugnado desconoce que su representado es un enfermo crónico al padecer de Hipertensión Arterial y Enfermedad Venosa Crónica, por lo cual debía mantenerse en el cargo.

Por consiguiente, en este caso su representado no debió ser destituido en virtud de una facultad discrecional de la entidad demandada, ya que este gozaba de un fuero por enfermedad otorgado por Ley.

Del artículo 4 de la excerta legal que se comenta, se tiene que este señala que los trabajadores afectados por enfermedades crónicas solo podrán ser destituidos por causa justificada de conformidad con los procedimientos legales correspondientes, así como también que en cuanto a los servidores públicos que no son de Carrera Administrativa, estos podrán solicitar su reintegro por la vía ordinaria.

Al respecto infiere que con la actuación demandada se cometió una vulneración directa por omisión de dicho artículo en tanto que se representado sufre de una enfermedad crónica lo cual es un hecho que conocía la entidad al momento de la destitución de su representado, dejando de lado que solo podía terminar dicha relación laboral si tiene una causa justificada ya que el funcionario gozaba de un fuero por enfermedad.

6. El artículo 1 de la Ley No. 151 de abril de 2020.

El artículo en mención constituye una adición al artículo 4 A de la Ley No. 59 de 2005, y dispone que cuando un trabajador nacional o extranjero sea reintegrado por la autoridad nominadora por un Tribunal de Justicia, al amparo de la Ley No. 59 de 2005, de enfermedades crónicas, tendrá derecho a que se le paguen todos los salarios dejados de percibir desde su destitución, entre otras formas de desvinculación, hasta el momento en que se efectúe su reintegro en el mismo cargo, salvo que acepte otro en iguales condiciones. Al respecto, el letrado considera que la norma fue vulnerada por comisión por ignorancia de la entidad demandada, por lo que su representado advierte con esta demanda que sufre de una enfermedad crónica y solicita que se le respeten sus derechos.

IV. INFORME DE CONDUCTA

La entidad demandada, por conducto de su Rectora, remite informe de conducta respecto a la actuación demandada a través de la Nota RECT.UNACHI-2858-2024 de

20 de noviembre de 2024, consultable a fojas 99 a 106 del expediente, y de cuyo contenido se desprende lo siguiente:

-El señor **MICHAEL JORDAN** fue nombrado temporalmente como personal eventual del 2 de enero de 2024 al 30 de junio de 2024, conforme a Resolución 24-0102-115 de 2 de enero de 2024, en el cargo de capturador y verificador de datos.

-En el acto demandado se dispuso comunicar al señor que se prescindiría de sus servicios a partir del 1 de julio de 2024, lo cual fue recibido por el señor **JORDAN** el 28 de junio de 2024, con lo cual no se le renovarían su contrato.

-EL 5 de julio de 2024, el señor **JORDAN** presentó Recurso de Reconsideración contra el acto demandado, el cual se le contestó mediante Nota de 15 de julio de 2024, indicándole que no era posible renovar su contrato y que el no fue destituido, sino que su Contrato por tiempo definido con la institución venció el 30 de julio de 2024, no siendo procedente resolver el recurso presentado. Esta respuesta fue recibida por el señor **JORDAN** el 17 de julio de 2024.

-El 23 de julio de 2024, el señor **JORDAN** presentó un recurso de apelación contra la nota anterior. Se contestó que el recurso no era viable de conformidad con el artículo 172 de la Ley No. 38 de 2000, ya que la nota censurada comunicó el vencimiento de un contrato por razones de recortes presupuestarios a la Universidad por parte del Estado por lo que no había posibilidad de renovación.

-La nota censurada era informativa y no resolutive, y se emitió a razón de la potestad de la entidad, por lo que no se le despidió ni destituyó en base a una causal disciplinaria, de haber sido por esta razón el señor **JORDAN** contaba con los recursos legales para su impugnación, lo cual no se ajusta a su caso.

-La condición del señor **JORDAN** en la Universidad era la de un funcionario de carácter temporal eventual de conformidad con la clasificación que consta en el artículo 6 (numeral 38) de la Ley No. 62 de 28 de agosto de 2008, sobre la Carrera Administrativa Universitaria de las Universidades Oficiales, excluyendo a la Universidad de Panamá y

su Reglamento aprobado por el Consejo General Universitario No. 5-2014 de 31 de octubre de 2014, en el artículo 6 (numeral 70).

-No se vulnera ningún derecho subjetivo del accionante ya que la relación laboral era por tiempo definido, cuya renovación está bajo la potestad de la Universidad de conformidad con el numeral 3 del artículo 39 de la Ley No. 4 de enero de 2006 y el numeral 3 del artículo 55 del Estatuto Universitario.

-En cuanto a la enfermedad crónica que se alega, señala que esto se sustentó en los recursos que interpuso el accionante, por lo que la entidad no tenía conocimiento de su enfermedad.

-Señala que las certificaciones de su enfermedad fueron aportadas en copias simples; el fuero por enfermedad alegado no subsiste más allá de la expiración de un contrato aceptado por las partes.

-Concluye indicando que la terminación del Contrato del accionante constituye el vencimiento de un derecho propio, no siendo necesario efectuar un proceso disciplinario sancionatorio ya que no hay elementos como la estabilidad y permanencia en el cargo en este tipo de nombramientos transitorios, ya que su vigencia tiene un plazo, por lo que la demanda debe negarse.

V. CONTESTACIÓN 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 044 de 10 de enero de 2025 (Cfr. fs. 107-120 del expediente), y reiterado también en sus alegatos contenidos en la Vista Número 909 de 11 de junio de 2025 (Cfr. fs. 128-132 del expediente), lo siguiente:

-La condición del accionante dentro de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI) era la de un servidor público de carácter eventual, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 274 de la Ley 110/2019 que dicta el Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal del 2020, publicada en la Gaceta Oficial

28,899-A del 12 de noviembre de 2019, que entró en vigencia el 1 de enero de 2020, se define como personal transitorio, lo siguiente:

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

Así las cosas, el accionante no acreditó durante el procedimiento administrativo previo que fuese un funcionario adscrito a la Carrera Administrativa, y reconoce que era un servidor público transitorio.

El accionante tenía un nombramiento hasta el 30 de junio de 2024, lo que revela que no gozaba de estabilidad laboral, de ahí que la entidad demandad se subrogaba la facultad discrecional de rescindir de su Contrato, por lo que la entidad actuó dentro del margen legal y del contrato suscrito, cumpliendo con la emisión de las actuaciones respecto a este caso con la motivación y racionalidad contenidos en la Ley, ya que se sustentó de manera precisa y jurídica la decisión, al indicar que esta no obedecía a un sanción disciplinaria sino a la decisión unilateral de la Universidad de rescindir el contrato, por lo que tampoco se observa una violación al debido proceso.

En cuanto al fuero por enfermedad alegado por el accionante, el representante del Ministerio Público manifiesta que el padecimiento de una enfermedad crónica debe producir una discapacidad laboral, lo cual no fue acreditado en vía gubernativa a través de las certificaciones correspondientes de conformidad con el artículo 5 de la Ley No. 59 de 2005 y del Decreto Ejecutivo No. 45 de 7 de abril de 2022.

En lo que respecta a la petición de salarios caídos, considera el Procurador que no es viable ya que no está comprobado el supuesto de la norma anteriormente mencionada en cuanto a las enfermedades crónicas, de allí que no se pueda reconocer el pago de estos salarios como derecho reconocido en esa Ley.

Como quiera que el accionante mantenía una posición de personal transitorio y su nombramiento estaba condicionado a no ser mayor de doce (12) meses y estaba sujeto a expirar con la vigencia fiscal de la Ley No. 110 de noviembre de 2019 (Presupuesto General del Estado para Vigencia Fiscal de 2020), ha operado el fenómeno jurídico de sustracción de materia ya que el periodo de nombramiento del accionante inició el 2 de

enero y finalizó el 30 de junio de 2024, de conformidad con la terminación de la vigencia de dicha contratación se extinguió el objeto de la demanda, lo cual ha sido reconocido en Sentencia de 11 de febrero de 2019, de esta Sala Tercera, en situación de similar alcance.

En consecuencia, la Procuraduría de la Administración solicita que la Sala Tercera se sirva declarar que no es ilegal el acto demandado ni sus actos confirmatorios, por ende, las pretensiones de la demanda deben ser negadas.

VI. DECISIÓN 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 y sus actos confirmatorios 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:

- Declaratoria de nulidad, por ilegal, de la Nota No. DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024, emitida por la Directora General de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI)
- Declaratoria de nulidad, por ilegal, de las Notas de 15 y 29 de julio de 2024, como actos confirmatorios.
- Se ordene el reintegro al cargo del señor **MICHAEL JORDAN**
- Se ordene el pago de los salarios caídos desde la destitución hasta que se haga efectivo el 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 las normas infringidas,

respecto a la actuación contenida en la Nota DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024, que constituye el acto administrativo demandado.

En las constancias procesales que obran dentro del expediente se observa que a través de la Nota DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024, la Directora General de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI) procedió a comunicarle al señor **MICHAEL JORDAN**, que se prescinde de sus servicios a partir del 1 de julio de 2024. (Cfr. f. 24 del expediente).

La prenombrada decisión fue objeto de Recurso de Reconsideración y contestado mediante la Nota RECT.UNACHI-1606-2024 de 15 de julio de 2024, en donde se le indicaba al señor **MICHAEL JORDAN** que no era posible renovar su contrato por un recorte presupuestario a la Universidad y que su contrato había vencido el 30 de junio de 2024, por lo que no se le destituyó, considerando que su contrato era por un tiempo definido y no estaba sujeto al régimen de Carrera Administrativa Universitaria, de modo que, no mantenía estabilidad laboral con la Universidad. (Cfr. f. 44 del expediente).

En el mismo sentido, se emitió la Nota RECT. UNACHI-1709-2024 de 29 de julio de 2024, en atención a un Recurso de Apelación que presentó la parte actora, en la cual se le reitera que no fue despedido, sino que el término de su contrato expiró, de ahí que no sea posible recurrir en contra de un despido que no existe. La Nota que comunicó que ya no se necesitarían sus servicios, tenía fines informativos y no resolutivos. (Cfr. fs. 60-61 del expediente).

De los antecedentes allegados como prueba en este proceso, se observa que mediante el Resolución No. 24-01-02-115 de 2 de enero de 2024, se autorizó tramitar un nombramiento temporal de personal administrativo, por lo que se resolvió nombrar al señor **MICHAEL JORDAN** en el cargo de "*capturador y verificador de datos*" con un salario de B/. 1,187.55 mensuales, siendo este resuelto efectivo desde el 2 de enero de 2024 hasta el 30 de junio de 2024. (Cfr. f. 049 del antecedente).

A su vez, se desprende de las constancias en el antecedente, que existen resueltos emitidos previamente al que hemos hecho mención, en relación al nombramiento temporal del señor **MICHAEL JORDAN** desde que ingresó a prestar sus servicios en la la entidad demandada en el año 2022, a saber: Resolución No. 22-01-02-

178 de 3 de mayo de 2022, en iguales términos respecto al nombramiento temporal con una variación en el monto del salario asignado, con una efectividad desde el 25 de abril de 2022 al 31 de diciembre de 2022, la Resolución No. 22-01-02-599 de 13 de diciembre de 2022, en iguales términos respecto al nombramiento temporal, con una efectividad desde el 3 de enero de 2023 hasta el 30 de junio de 2023 y la Resolución No. 23-01-02-36 de 23 de junio de 2023, en iguales términos respecto al nombramiento temporal, con una efectividad desde el 3 de julio de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. (Cfr. fs. 023 y 030 del antecedente).

Visto lo anterior, es evidente que la contratación de quien recurre era sobre la base de un nombramiento temporal que se renovaba cada seis (6) meses, de modo que, en el acto administrativo impugnado de ilegal se comunicó que se prescindiría de los servicios de la parte actora desde el 1 de julio de 2024, lo cual se expresa a razón del contenido del último Resuelto del nombramiento temporal, que tenía una vigencia desde el **2 de enero de 2024 hasta el 30 de junio de 2024**, por lo que una vez finalizado dicho lapso de tiempo, finalizaba por derecho propio la vigencia de la contratación al tratarse de un nombramiento temporal; en consecuencia la entidad demandada comunica a la parte actora que se prescinde de sus servicios desde el **1 de julio de 2024**, fecha en la cual evidentemente no tiene vigencia alguna el Resuelto de nombramiento temporal del señor **MICHAEL JORDAN**, lo que a criterio de esta Sala, no reviste la necesidad de invocar ningún tipo de causal y mucho menos realizar un proceso administrativo sancionador para dar por terminada la relación que unía al accionante con la función pública. (Cfr. f. 44 del expediente y f. 049 del antecedente).

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.

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 laboral dentro de la función pública, estando incluso condicionado a aspectos presupuestarios, 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 en cuanto a que el funcionario debió ser categorizado como un funcionario de categoría permanente y que se debió aplicar el reglamento interno institucional y la Ley de Carrera Administrativa y su reglamentación.

En consecuencia, no prosperan los cargos de ilegalidad de la Ley No. 9 de 1994, del Decreto Ejecutivo No. 222 de 12 de septiembre de 1997, ni del Reglamento Interno de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), al haberse constatado que no es un funcionario adscrito al régimen de la Carrera Universitaria de dicha entidad, sino de categoría eventual por tiempo definido, de conformidad con la clasificación que consta en el artículo 6 (numeral 38) de la Ley No. 62 de 28 de agosto de 2008, sobre la Carrera Administrativa Universitaria de las Universidades Oficiales y su Reglamento aprobado por el Consejo General Universitario No. 5-2014 de 31 de octubre de 2014, en el artículo 6 (numeral 70), expresados por la entidad demandada en el correspondiente Informe de Conducta.

De lo anterior resulta la no viabilidad de iniciar y culminar Proceso Disciplinario para la terminación de la contratación del accionante, dada la categoría de funcionario a la que claramente pertenecía, máxime que desde el momento en que fue nombrado, tenía conocimiento que su contratación era eventual o transitoria hasta por un periodo fijo máximo de seis (6) meses como se desprende los Resueltos de nombramiento a los cuales hemos hecho referencia en párrafos anteriores, por lo que no se comprueba una vulneración al debido proceso legal ni de derechos subjetivos del accionante, no resultando la procedencia del cargo de ilegalidad del artículo 34 de la Ley No. 38 de 2000. (Cfr. fs. 102-103 del expediente).

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 del accionante, ni siquiera bajo circunstancias invocadas de existencia de discapacidad o padecimiento de enfermedades crónicas que no han sido debidamente acreditadas conforme al trámite

legal correspondiente e informadas a la entidad demandada como explicaremos posteriormente, toda vez que la vigencia del acto administrativo tenía una fecha de culminación o finalización que estaba condicionada incluso a la disponibilidad presupuestaria consignada en la Ley General de Presupuesto para cada vigencia fiscal correspondiente a los Resueltos de nombramiento del accionante y el término definido de los mismos, siendo una facultad de la Universidad comunicar la terminación de dichos nombramientos lo que implica su remoción de la administración, de conformidad al artículo 39 de la Ley No. 4 de 16 de enero de 2006, *"Que reorganiza la Universidad Autónoma de Chiriquí, creada por la Ley de 26 de 1994"*, que dispone lo siguiente:

"Artículo 39: Son atribuciones del Rector, además de las que le señalen el Estatuto y los Reglamentos Universitarios:

1.

...

3. Nombrar y remover al personal docente, administrativo y de investigación, de acuerdo con esta Ley, el Estatuto y los Reglamentos Universitarios, así como los funcionarios cuyo nombramiento o remoción no están atribuidos a otras autoridades."

En cuanto a los cargos de ilegalidad en relación a la Ley No. 59 de 2005, sobre los cuales alega el accionante un fuero por enfermedad debido a que padece de una enfermedad crónica reconocida en la norma en referencia, como lo es la Hipertensión Arterial y, por otro lado, el padecimiento de la Enfermedad Venosa Crónica, debemos manifestar que las vulneraciones a dicha norma no encuentran eficacia tal y como ha sido planteado por la parte actora.

Respecto al padecimiento de las enfermedades en mención debemos indicar que el accionante aportó certificaciones médicas que datan del **5 y 4 de julio de 2024**, respectivamente, es decir, corresponden a fechas posteriores a la terminación de la prestación de servicios por vencimiento del nombramiento del señor **MICHAEL JORDAN** mediante Nota de **28 de junio de 2024**, de modo que, la entidad demandada desconocía la situación de salud que alega el accionante al momento en que prescindió de los servicios del funcionario. (Cfr. fs. 58 y 59 del expediente).

Aunado a lo anterior, debemos señalar que las constancias en el antecedente revelan que el nombramiento del señor **MICHAEL JORDAN** fue en el año 2022, y su vinculación con la entidad culminó en el año 2024, ante lo cual, debemos considerar la

entrada en vigencia del Decreto Ejecutivo No. 75 de 7 de abril de 2022, por el cual se reglamenta el artículo 5 de la Ley No. 59 de diciembre de 2005, en cuanto a las normas de protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, que produzcan discapacidad laboral, lo que no se ha logrado acreditar en esta causa, teniendo en cuenta que, para la fecha en que fueron emitidas las certificaciones médicas que aporta el recurrente (**mes de julio de 2024**) ya estaba en funciones la Comisión Interdisciplinaria del Ministerio de Salud y el procedimiento a seguir para acreditar el padecimiento de una enfermedad crónica que produzca discapacidad laboral de conformidad con el Decreto en referencia y ya se había comunicado la terminación de la relación laboral.

A la luz del artículo 6 del Decreto No. 75 de abril de 2022, la Comisión en mención certifica la condición física y mental de quien padece una enfermedad crónica en los términos de protección de la Ley No. 59 de 2005 y de este Decreto Reglamentario, por lo que, la acreditación de tales enfermedades crónicas y del fuero por enfermedad alegado le era atribuible a dicha Comisión y estaba supeditado al procedimiento reglado que entró en vigencia desde el año 2022, frente a lo cual, se constata que la certificación en mención no consta en el expediente ni fue presentada con los recursos interpuestos es sede gubernativa, así como también que las certificaciones visibles a fojas 58 y 59 del expediente se presentan luego de la terminación de la relación laboral por tiempo definido.

Por otra parte, tenemos que la entidad demandada desconocía la condición de salud del accionante, al momento de comunicar la terminación de los servicios brindados por el funcionario el 28 de junio de 2024, e incluso durante el tiempo en que el funcionario prestó sus servicios, no habiendo constancias en el antecedente administrativo de sus padecimientos de salud; en consecuencia, no podía considerar esta circunstancia más aun tratándose de una contratación temporal que estaba condicionada a una vigencia específica y a la sostenibilidad financiera de la entidad y el presupuesto que le fue aprobado para la fecha de su finalización (30 de junio de 2024), lo cual sí conocía el propio accionante desde el momento en que ingresó a ser parte de la institución.

Al no comprobarse la existencia de un fuero por enfermedad en favor del accionante en los términos de la Ley No. 59 de 2005, no resulta viable el cargo de ilegalidad en cuanto a la Ley No. 151 de abril de 2020, ya que no se cumple el supuesto contenido en dicha norma, al no proceder el reintegro del accionante a la entidad pública no resulta posible reconocer una solicitud de pago de salarios dejados de percibir por el accionante.

Cabe destacar además, que la Sala ha reconocido en situaciones de similar alcance ¹que los actos administrativos impugnados en estricto derecho son actos de mera comunicación en donde se le informó al accionante que se prescindía de sus servicios a partir del 1 de julio de 2024, teniendo conocimiento este de que el último Resuelto suscrito no le había sido extendido como ocurrió con los resueltos anteriores y que este finalizaba el día 31 de junio de 2024, y que en realidad los mismos no causan una afectación de derechos subjetivos que haya que razonar, ya que conocía el accionante su condición de temporalidad en el cargo desde un inicio, de modo que, no está llamado a prosperar en este sentido el cargo de ilegalidad formulado por el accionante en base al numeral 1 del artículo 155 de la Ley No. 38 de 2000.

En virtud de los razonamientos que se desprenden del análisis realizado en la presente causa, esta Corporación de Justicia arriba a la conclusión, que los planteamientos de la parte actora no hallan fundamento fáctico ni legal no siendo viable reconocer los cargos de ilegalidad presentados en la demanda en atención a los artículos 161, 162, 127 y 153 de la Ley No. 9 de 1994, artículos 34, 155 (numeral 1) y 163 de la Ley No. 38 de 2000, artículos 172 y 182 del Decreto Ejecutivo No. 222 de 12 de septiembre de 1997, artículos 122 y 126 del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), artículos 1, 2 y 4 de la Ley No. 59 de diciembre de 2005 y artículo 1 de la Ley No. 151 de abril de 2020, atribuidos a la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), por tanto, se niegan los mismos, así como las pretensiones formuladas en la demanda.

¹ Cfr. Sentencia de 28 de junio de 2022, que resuelve la DEMANDA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA DE PLENA JURISDICCIÓN, INTERPUESTA POR EL LICDO. LEONARDO PINEDA PALMA, ACTUANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE YULITZA EDITH AUSTIN FORD, PARA QUE SE DECLARE NULA, POR ILEGAL, LA NOTA DNRRHH-DOPA-108.3.8672 DE 28 DE DICIEMBRE DE 2020, EMITIDA POR LA DIRECCIÓN NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS (MINISTERIO DE EDUCACIÓN), ASÍ COMO SU ACTO CONFIRMATORIO Y PARA QUE SE HAGAN OTRAS DECLARACIONES.

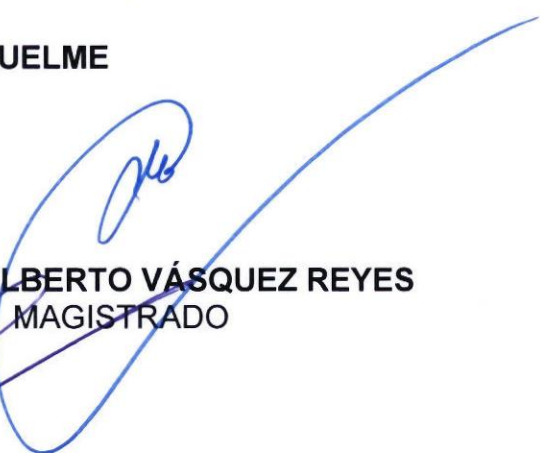
VII. PARTE RESOLUTIVA

En mérito de lo anteriormente expuesto, los Magistrados que integran la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declaran que **NO ES ILEGAL**, la Nota No. DGRH-602-2024 de 28 de junio de 2024, emitida por la Directora General de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), así como sus actos confirmatorios; en consecuencia, se **NIEGAN** las pretensiones de la demanda.

Notifíquese,


CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO


MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA
MAGISTRADA


CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO

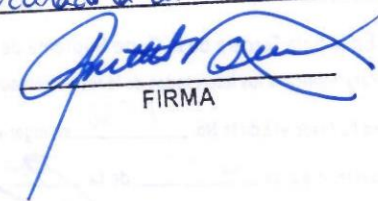

KATIA ROSAS
SECRETARIA

SALA III DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

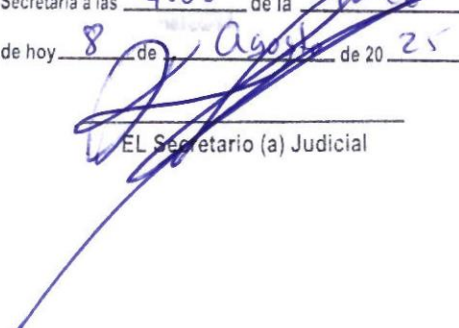
NOTIFIQUESE HOY 11 DE agosto

DE 20 25 A LAS 2:08 DE LA tarde

A Procuraduría de la Administración


FIRMA

En la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia,
Para notificar a los interesados de la resolución que antecede,
se ha fijado el Edicto No. 1856 en lugar visible de la
Secretaría a las 4:00 de la Tarde
de hoy 8 de Agosto de 20 25


EL Secretario (a) Judicial