

ENTRADA No.105-2020

DEMANDA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA DE PLENA JURISDICCIÓN INTERPUESTA POR LA LICENCIADA SHIRLEY ESCOBAR, EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, PARA QUE SE DECLARE NULA, POR ILEGAL, LA ACCIÓN DE PERSONAL DE ROTACIÓN DE 10 DE JULIO DE 2019, EMITIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, SUS ACTOS CONFIRMATORIOS Y PARA QUE SE HAGAN OTRAS DECLARACIONES.

MAGISTRADO PONENTE CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYEZ.



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Panamá, quince (15) de enero de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS:

La Licenciada Shirley Escobar, quien actúa en representación de **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, ha presentado Demanda Contencioso-Administrativa de Plena Jurisdicción, con el objeto de que la Sala Tercera declare nula, por ilegal, la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, emitida por la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, sus Actos confirmatorios; y en consecuencia, se le mantenga con las funciones de Jefe de Departamento de Recursos Humanos.

I. FUNDAMENTO DE LA DEMANDA.

La apoderada judicial del demandante, manifestó que Roy Antonio Outten Escobar, tiene más de veintiséis (26) años continuos de laborar en la Institución demandada, y fue ascendido mediante la Resolución No. 2016-1042 de 22 de febrero de 2016, suscrita por el entonces Rector de la Universidad de Panamá, Doctor Gustavo García de Paredes, al cargo de Jefe de Departamento de

Recursos Humanos en la Dirección General de Recursos Humanos (Cfr. foja 4 del expediente judicial).

Al respecto, indicó, que a pesar que el accionante obtuvo el cargo antes indicado mediante Ascenso Permanente, la Universidad de Panamá, desconoció mediante el acto acusado de ilegal, el Derecho adquirido, pues, a su criterio, para ordenar la Acción de Personal de Rotación, se debió cumplir, entre otros, con los supuestos que establece el artículo 166 del Reglamento de Carrera del Servido Público Administrativo de esa Casa de Estudios Superiores (Cfr. fojas 4-6 del expediente judicial).

II. NORMAS QUE ESTIMAN VIOLADAS Y EL CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN.

En atención a lo expresado, el recurrente consideró que el Acto acusado de ilegal, vulneró los artículos 150 y 166 de Reglamento de Carrera del Servido Público Administrativo de la Universidad de Panamá, aprobado por el Consejo General Universitario en Reunión 3-16 de 23 de febrero de 2016, los que, sucesivamente, advierten que el ascenso es la acción mediante la cual, un funcionario; luego de cumplir con los supuestos, es promovido a ocupar un cargo que implica tareas de mayor complejidad, responsabilidad y mejor remuneración dentro de la entidad; y que la rotación es la acción administrativa que puede adoptar el superior jerárquico de la unidad administrativa o académica (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

Al respecto, y en cuanto a estos cargos de infracción, señaló, en lo medular, que el acto administrativo impugnado, no cumplió con los supuestos establecidos en los artículos 150 y 166 citados, toda vez que, su condición laboral es permanente y con la categoría en el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

Asimismo, estimó, que el Acto acusado de ilegal, infringió el artículo 3 del Código Civil, que establece que las leyes no tendrán efecto retroactivo en perjuicio de derechos adquiridos, pues, la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, así como sus Actos confirmatorios, infringieron por omisión directa, la citada norma civil (Cfr. Foja 6 del expediente Judicial).

Por su parte, señaló como infringido el artículo 24 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que hace referencia a los Principios que informan el Procedimiento Administrativo General, aduciendo que con la emisión del Acto acusado, se obvió el Principio de Estricta Legalidad, pues, a su juicio, no se tenía competencia para emitir una Acción de Personal, que desconociera el Derecho adquirido por el señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, a la categoría de Jefe del Departamento de Recursos Humanos, el cual ya formaba parte de su patrimonio desde el año 2016 (Cfr. foja 7 del expediente judicial).

III. INFORME DE CONDUCTA DEL FUNCIONARIO DEMANDO.

De foja 26 a 45 del Expediente judicial, figura el Informe Explicativo de Conducta, rendido por la Institución demandada, referente a la emisión del acto administrativo acusado, en el que señaló, lo siguiente:

“...

En tal sentido, presentamos el informe solicitado, en tiempo oportuno, que es el siguiente:

La demandante aduce que el **ASCENSO** otorgado el **22 de febrero de 2016**, al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, en el cargo de **CONTADOR** con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos, como Jefe de Departamento de Recursos Humanos, según acción de personal ‘Formulario No.: 601 Resolución No.: 2016-1042 Fecha: 22-02-2016’, es un **ASCENSO PERMANENTE**.

Lo afirmado por la demandante no se ajusta a derecho. Veamos:

El 22 de febrero de 2016, se otorgó el ASCENSO al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, y a esa fecha estaba vigente el **Reglamento de Carrera del Personal Administrativo, aprobado por el Consejo General Universitario, en Reunión No. 10-85 de 8 de agosto de 1985, publicado en la Gaceta Universitaria No 22 de 1986 y en la**

Gaceta Oficial No. 24,356, de 31 de julio, de 2001, toda vez que el Reglamento de Carrera Administrativa del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, entró en vigencia el 18 de abril, de 2016.

En tal sentido, el Reglamento de Carrera del Personal Administrativo vigente, al momento en que se efectuó el **ASCENSO** del señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, señala en su artículo 68, lo que a continuación se transcribe:

‘ARTÍCULO 68.- Para el ascenso se tomarán en consideración la evaluación del desempeño personal y su antigüedad. **Cuando se trate de ascensos permanentes, se considerarán los resultados de los concursos internos.**’ (lo resaltado es nuestro).

La norma antes transcrita es clara y diáfana en indicar que cuando se trata de ascenso permanente se tomará en cuenta el resultado del concurso interno.

En la Acción de Personal ‘Formulario No.: No.: 601 Resolución No.: 2016-1042 Fecha: 22-02-2016’ en que se acredita el **ASCENSO** otorgado al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, no consta que el mismo se haya realizado en consideración al resultado de un concurso interno, como lo exige el referido artículo 68, para que sea **ASCENSO PERMANENTE**.

En consecuencia, el **ASCENSO** otorgado al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, el 22 de febrero, de 2016, **no es un ASCENSO PERMANENTE**, como lo afirma la demandante.

Así pues, la importancia de transcribir la norma anterior radica en que al contrastarla con el argumento de la demanda resulta que el señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, en ningún fue beneficiado con ascenso permanente.

En cuanto a la acción de **ROTACIÓN**, contra la cual se presenta la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción, a continuación sustentamos que la misma se ajusta a derecho, no sin antes señalar que antes del 10 de julio de 2019, fecha en que se expidió el acto demandado, al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA** se aplicó **tres (3) acciones de ROTACIÓN, saber:**

- El **31 de enero, de 2017**, se le informa sobre la acción de **ROTACIÓN**, por lo que a partir del 1 de febrero, de 2017, pasa a formar parte del equipo de trabajo del **Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal**, según MEMORANDO DGRH-028-2017.
- El **9 de marzo, de 2018**, se le informa sobre la acción de **ROTACIÓN**, por lo que a partir del 12 de marzo, de 2018, pasa a formar parte del equipo de trabajo del

Departamento de Motivación e Incentivos, según MEMORANDO DGRH-020-2018 y,

- El **3 de diciembre, de 2018**, se le informa sobre la acción de **ROTACIÓN**, por lo que a partir de esa misma fecha, pasa a formar parte del equipo de trabajo del **Departamento de Gestión de Proyectos Especiales**, según MEMORANDO DGRH-686-2018. En el memorando aparece firma de notificado del funcionario.

Cabe advertir, que contra ninguna de las tres (3) acciones de **ROTACIÓN** antes mencionadas, el señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA** interpuso acción legal ninguna.

Siendo así, existe evidencia que con anterioridad a la presentación de recursos en sede administrativa en contra del MEMORANDO DGRH-0080-2019, de 10 de julio, de 2019, el señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA** aceptó acciones de **ROTACIÓN**, lo que implica que se dejó sin efecto su **ASCENSO TEMPORAL** otorgado el **22 de febrero, de 2016**.

En todo caso, el MEMORANDO DGRH-0080-2019, de 10 de julio, de 2019, en nada contraviene lo contemplado en el artículo 166, del (Sic) ya que la acción de **ROTACIÓN** fue adoptada por el Magter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, Director de Recursos Humanos, superior jerárquico de la unidad administrativa al que pertenece el señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, para realizar las mismas funciones en su cargo permanente que es de **OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS**, con igual condición laboral y sin afectar su salario devengado.

...

En el apartado, 'III ANALISIS DEL CASO' es este informe explicamos, de manera clara, que el 22 de febrero, de 2016, cuando se otorga el **ASCENSO** al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, mediante Acción de Personal Formulario No.: No.: 601 Resolución No.: 2016-1042 Fecha: 22-02-2016', estaba vigente el **Reglamento de Carrera del Personal Administrativo, aprobado por el Consejo General Universitario, en Reunión No. 10-85 de 8 de agosto de 1985, publicado en la Gaceta Universitaria No 22 de 1986 y en la Gaceta Oficial No. 24,356, de 31 de julio, de 2001**, toda vez que el Reglamento de Carrera Administrativa del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, entró en vigencia el **18 de abril, de 2016**.

Y, como en el presente caso el **ASCENSO** otorgado al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, no está basado en el resultado de un concurso interno, el mismo es provisional y definitivo, de manera que no es factible señalar legalmente que el ascenso en el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos, es un derecho adquirido del funcionario en mención.

Así pues la expedición de la acción ROTACIÓN se ha realizado en apego a la norma que regula la materia y, por tanto, en ninguna manera del acto demandado ha violado el artículo 34, de la Ley No. 38 de 2000.

...” (Cfr. Fojas 35 a 37 y 44 del Expediente Judicial).

IV. OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

Mediante Vista N° 488 de 13 de julio de 2020, el representante del Ministerio Público solicitó, a los Magistrados que integran la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativa de la Corte Suprema de Justicia, se sirvan a declarar que no es ilegal, la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2020, acusado, y por lo tanto, se desestimen las demás pretensiones formuladas por la recurrente, así como el Derecho invocado en el presente caso. Al respecto advirtió:

“ ...

En esa línea de pensamiento y luego del referido ascenso, **Roy Antonio Outten Barría**, formó parte de varios equipos de trabajo de los distintos departamentos de la entidad demandada, como por ejemplo, el de Reclutamiento y Selección de Personal; el de Motivación e Incentivos, para finalizar en el Servicio y Atención al Personal Académico. Tal y como se le informó a través del acto objeto de reparo.

En ese sentido, debemos indicar que tal como quedó consignado en el Informe de Conducta Suscrito por el Director General de la Universidad de Panamá, el artículo 68 del Reglamento de Carrera del Personal Administrativo de la entidad, vigente al momento en que se efectuó el ascenso de **Roy Antonio Outten Barría**, señala:

...

En ese orden de ideas, resulta pertinente señalar que el accionante a lo largo del desempeño de sus funciones en la Universidad de Panamá, fue sujeto de tres (3) acciones de rotación y nunca interpuso ningún medio de impugnación en contra de alguna de ellas, lo que demuestra que **Outten Barría**, cito: *‘acepto acciones de **ROTACIÓN**, lo que implica que se dejó sin efecto el **ASCENSO TEMPORAL**, otorgado el 22 de febrero de 2016’* (La negrita es de la Universidad de Panamá) (Cfr. foja 37 del expediente judicial).

En este escenario, vale la pena resaltar que la acción de rotación objeto de estudio, fue una medida adoptada por el Director General de Recursos Humanos de la institución, quien es el superior jerárquico de la unidad administrativa a la que

pertenece **Roy Antonio Outten Barría**, para realizar las funciones en su cargo permanente que es el de Oficial de Recursos Humanos, con igual condición laboral y sin afectar el salario devengado por el demandante (Cr. Foja 37 del expediente judicial).

De la misma manera, consideramos importante señalar que el ascenso otorgado al recurrente mediante la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, objeto de controversia, no es de carácter permanente, pues no cumple con lo establecido en el artículo 58 del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo de la entidad, vigente al momento de los hechos y al que ya nos hemos referido en los párrafos que preceden (Cfr. foja 38 del expediente judicial).

...

Así mismo, acotamos que el ascenso concedido al actor, no se basó en el resultado de un concurso interno, sino que es provisional, de manera que no es dable señalar que dicho beneficio, es decir, el cargo de Jefe del Departamento del Servicios y Atención al Personal Académico, estuvo apegada a la norma que rige para proceder en tal sentido, es decir, las disposiciones universitarias.

..." (Cfr. Fojas 59 a 60 del Expediente Judicial).

V. DECISIÓN DE LA SALA.

Cumplidos los trámites que corresponden a este tipo de Proceso, procede la Sala a decidir el fondo de la pretensión planteada por el demandante, de conformidad con la atribución otorgada por el numeral 2, del artículo 206 de la Constitución Política y el artículo 97 del Código Judicial.

Al respecto, el acto administrativo que se somete a la consideración de la Sala Tercera, lo es, la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, emitida por la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, por medio de la cual, se le pone de conocimiento al señor **Roy Antonio Outten Barría**, que a partir del 15 de julio de ese año, pasaría a formar parte del equipo de trabajo del Departamento de Servicios y Atención al Personal Académico.

El precitado Acto, fue recurrido a través de un Recurso de Reconsideración, mismo que fue decidido por medio de la Resolución S/N de 16 de agosto de 2019, expedida por el Director General de Recursos Humanos de

la Institución demandada, que mantuvo en todas sus partes la Acción atacada. En virtud de su disconformidad, el accionante, interpuso un Recurso de Apelación, el cual fue resuelto por conducto de la Resolución DIGAJ-0259-2019 de 12 de noviembre de 2019, dictada por el Rector de la Universidad de Panamá, que confirmó, la decisión de Rotar, al Licenciado **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA** contenida en la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, acusada de ilegal (Cfr. fojas 18-21 del Expediente judicial).

Las circunstancias antes descritas, y una vez agotada la vía gubernativa, el ahora demandante, interpuso ante este Tribunal, la Demanda Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción, que ocupa nuestra atención, solicitando se le mantenga en el cargo de Contador con las funciones de Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá.

En ese sentido, los argumentos centrales de ilegalidad esbozados en el negocio jurídico en examen, giran en torno a la vulneración de los artículos 150 y 166 del Reglamento de Carrera Administrativa del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá; el artículo 3 del Código Civil, y el artículo 34 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000.

Ahora bien, corresponde a esta Magistratura, efectuar un análisis de las piezas procesales contenidas en Autos, a fin de determinar, si le asiste o no la razón al activador jurisdicción, quien en lo medular argumenta, que no puede ser rotado del cargo de Contador con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos, como Jefe de Departamento de Recursos Humanos, en virtud, que dicha posición, fue otorgada mediante un **Ascenso Permanente**.

Para tales efectos, resulta necesario aclarar, la categoría de servidor público del señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, dentro de la Universidad de Panamá, con el objetivo de determinar si la medida adoptada por esa Casa de Estudios Superiores, se concibió atendiendo los Principios que informan el Procedimiento Administrativo General, entre estos, el Debido Proceso y el Principio de Legalidad.

Al respecto, el historial laboral del accionante, contenido en el Expediente de personal, que reposa en la Dirección General de Recursos Humanos, y descrito en la Resolución No. DIGAJ-0259-2019, señala, entre otras cosas, que:

“ ...

5.1 A través de Resolución 2006-4036 se le concedió Ascenso Permanente en la posición 02200 a partir del 18 de julio, de 2005, como Oficial de Recursos Humanos.

5.2 Para el 17 de febrero, de 2014, mediante nota DGRHY-DCR-3628-2014, se le notifica al Licenciado Outten la nueva clasificación de la posición 02200, que pasa de Oficial de Recursos Humanos a Analista de Recursos Humanos II.

5.3 El 22 de febrero, de 2016, a través de la Resolución No. 2016-1042, **se le realiza un ascenso temporal, en la posición 01060, clasificada como Contador, con funciones de Jefe de Departamento de Recursos Humanos.**

...” (Lo destacado es de esta Sala) (Cfr. fojas 19-20 del Expediente judicial).

Dentro de este contexto, podemos observar que el Licenciado **Roy Antonio Outten Barría**, posee el cargo de Analista de Recursos Humanos II, con base a la nueva clasificación que se dio a la posición 02200; posición **permanente**, que le fue concedida, través de la Resolución 2006-4036, según Acción de Personal a partir del 18 de julio de 2005 (Cfr. fojas 9, 19 y 33 del expediente judicial).

En ese orden de ideas, el 22 de febrero de 2016, se le otorgó al recurrente, un **ascenso** al cargo de Contador, con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos, como Jefe de Departamento del Recursos Humanos, tal y como consta en la Acción de Personal: “Formulario No. 601, Resolución 2016-1042, Fecha: 22-02-2016 (Cfr. foja 46 del expediente judicial).

En este escenario, resulta apropiado indicar, que el citado Ascenso, se otorgó bajo la vigencia del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo, aprobado por el Consejo General Universitario, en Reunión No. 10-85 de 8 de agosto de 1985, publicado en la Gaceta Universitaria No. 22 de 1986 y en la Gaceta Oficial No. 24,356 de 31 de julio de 2011, toda vez que el Reglamento de

Carrera Administrativa del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, entró en vigencia el 18 de abril de 2016.

Al respecto, la disposición que promueve el **Ascenso**, lo es el artículo 68 del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo, vigente al momento en que se otorgó, a través de la Acción de Personal “Formulario No. 601, Resolución 2016-1042”. La excerpta legal citada, expresa lo siguiente:

“Artículo 68. Para los ascensos se tomarán en consideración la evaluación del desempeño personal y su antigüedad. Cuando se trate de **ascensos permanentes, se considerarán los resultados de los concursos internos.**”
(Lo resaltado es de esta Sala).

Resalta la citada normativa universitaria, que: *“Cuando se trate de ascensos permanentes, se considerarán los resultados de los concursos internos”*; por lo que, a juicio de esta Sala, el Concurso de ascenso, no es automático, sino que se realiza a través de un concurso de méritos competitivo, en donde cada uno de los aspirantes deben participar y demostrar frente a otros candidatos sus aptitudes, conocimientos y la preparación profesional en igualdad de condiciones.

En relación con lo expresado, se evidencia que el ascenso otorgado al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, el 22 de febrero de 2016, al cargo de Contador, con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos, como Jefe de Departamento del Recursos Humanos, **no se realizó en consideración del resultado de un concurso interno, razón por la cual, no puede considerarse, que el citado ascenso deviene en permanente.**

Y es que, la calidad de permanente, está sujeta a ciertos requisitos y calidades profesionales necesarias para ocupar el cargo correspondiente, configurados a través de un mecanismo de selección, que debe responder a parámetros objetivos de evaluación, en los que se valoran los méritos de los aspirantes que desean ascender, y cuyos resultados, son generados por los concursos internos para tal fin, conforme a lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo, citado.

Visto lo anterior, y contrario a lo argumentado por el recurrente, al señalar que: *“dichos Actos impugnados, pretenden desconocer la Jerarquía y el Derecho Adquirido Ganado por nuestro Poderdante al mencionado Cargo de Jefe de Departamento de Recursos Humanos”*, la situación jurídica planteada permite establecer, que no se trata de un ascenso permanente, sino uno de carácter temporal, pues el ascenso al cargo de Contador, con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos, como Jefe de Departamento del Recursos Humanos, tal y como consta en la Acción de Personal: “Formulario No. 601, Resolución 2016-1042, Fecha: 22-02-2016; **no se dio, por concurso interno.**

Por su parte, es bueno recordar, que **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, a lo largo del desempeño de sus funciones dentro de la Institución demandada, ha sido sujeto a varias Acciones de Personal, y en las cuales, se le aplicaron tres (3) acciones de “Rotación”, posteriores al ascenso temporal del 22 de febrero de 2016, al cargo de Contador, con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos.

Según se observa, el 31 de enero de enero de 2017, se le realizó la acción de Rotación, indicándole, que a partir del 1 de febrero de 2017, formaría parte del equipo de trabajo del **Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal**; el 9 de marzo de 2018, se le informó, que a partir del 12 de marzo de 2018, sería rotado al equipo de trabajo del **Departamento de Motivación e Incentivos** y; el 3 de diciembre de 2018, se le informa sobre la acción de Rotación al **Departamento de Gestión de Proyectos Especiales.**

Consta en Autos, que en ninguna de las tres (3) acciones de Rotación citadas y posteriores al ascenso permanente al cargo de Contador, con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos, y que son anteriores, a la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, acusada de ilegal, el recurrente interpuso acción legal ninguna, por lo que se evidencia, que el señor **Roy Antonio Outten Barría, aceptó las mencionadas Rotaciones, dejando sin efecto el ascenso temporal, otorgado el día 22 de febrero de 2016.**

De la situación planteada se deduce, que el problema jurídico gira en torno a la pretensión del accionante, en mantenerse en cargo de Contador, con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos, mismo que alega, fue adquirido mediante la Acción de Personal “Formulario No. 601, Resolución 2016-1042, Fecha: 22-02-2016, con carácter permanente; sin embargo, acotamos, que el mencionado ascenso otorgado al actor, no se basó en el resultado de un **concurso interno**; motivo por la cual, no es posible determinar, que el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos, sea un derecho adquirido, tal y como lo alegó su apoderada judicial (Cfr. foja 7 del expediente Judicial).

Sobre este punto, y en cuanto a las normas infringidas, el accionante argumenta que el Acto acusado de ilegal, vulneró los artículos 150 y 166 de Reglamento de Carrera del Servido Público Administrativo de la Universidad de Panamá, aprobado por el Consejo General Universitario en Reunión 3-16 de 23 de febrero de 2016. Estas disposiciones, en lo medular advierten, sobre el ascenso y la rotación de los servidores públicos de la Universidad de Panamá, por lo que, para una mayor aproximación al tema objeto de análisis, se transcriben.

Veamos:

“Artículo 150. El ascenso es la acción mediante la cual un servidor público administrativo permanente es promovido a ocupar un cargo que implica tareas de mayor complejidad, responsabilidad y mejor remuneración dentro de la Institución, siempre que se cumpla con lo siguiente:

- a. Cumplir con los requisitos mínimos del cargo a ocupar.
- b. Estar evaluado en el último periodo con una calificación aceptable.
- c. La posición vacante a ocupar pertenezca a la estructura fija de la unidad.”

“Artículo 166. La rotación es la acción administrativa que puede adoptar el superior jerárquico de la unidad administrativa o académica, consiste en cambiar a un servidor público **administrativo temporal o permanente** para otra área dentro de la misma unidad, para realizar las mismas tareas con igual condición laboral y sin afectar su salario devengado, que serán verificadas por el Departamento de Clasificación y

Remuneración de Puestos de la Dirección General de Recursos Humanos. “

En cuanto al cargo de infracción del artículo 150 advertido, si bien, el mismo establece que: *“es la acción mediante la cual un servidor público administrativo **permanente** es promovido a ocupar un cargo”*, condición que ostente el señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, en la Universidad de Panamá, no lo es que, esa norma, estuviese vigente al momento en que se le otorgó el ascenso temporal, a partir del 22 de febrero de 2016, en el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

Ahora bien, y sin perjuicio de lo anterior, el Acto Administrativo acusado; es decir, la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, informada al recurrente, a través del Memorando DGRH-0080-2019, se fundamentó conforme a lo establecido en el Reglamento de Carrera del Servido Público Administrativo de la Universidad de Panamá, aprobado por el Consejo General Universitario en Reunión 3-16 de 23 de febrero de 2016 y que precisamente, deja sin efecto un **ascenso temporal**, otorgado bajo la vigencia del Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo, aprobado por el Consejo General Universitario, en Reunión No. 10-85 de 8 de agosto de 1985, publicado en la Gaceta Universitaria No. 22 de 1986 y en la Gaceta Oficial No. 24,356 de 31 de julio de 2011.

Al respecto, y al efectuar un examen pormenorizado de ambas disposiciones universitarias, podemos deducir, que no le cabe razón alguna al recurrente, en cuanto a su pretensión de continuar en el cargo en debate; pues, si tomamos en consideración, el Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo, no queda dudas, que el ascenso en examen, **se otorgó sin el concurso interno previo, conforme a lo dispuesto en el artículo 68 de la citada excerpta legal, por lo tanto, deviene de temporal.**

Asimismo, y al confrontar el ascenso en cuestión, con la normativa universitaria más reciente; esta Sala, cree necesario traer a colación, lo dispuesto en los artículos 151, 152 y 153 del Reglamento de Carrera del Servido Público

Administrativo de la Universidad de Panamá, aprobado por el Consejo General Universitario en Reunión 3-16 de 23 de febrero de 2016, mismo que señalan lo siguiente:

“Artículo 151. El ascenso se clasifica en:

- a. Permanente;
- b. Temporal.”

“Artículo 152. El ascenso permanente es la promoción de un servidor público administrativo a un cargo de mayor responsabilidad en forma definitiva y con el correspondiente incremento salarial. Este ascenso procede por la vía del Concurso de Antecedentes y/o mixto de acuerdo a lo establecido en la Guía Técnica.

“Artículo 153. El ascenso temporal es la promoción con carácter provisional de un servidor público administrativo a un cargo de nivel superior al que desempeña de forma regular y procederá siempre que el aspirante cumpla con los requisitos del cargo.”

Conforme observa este Tribunal, la **promoción** de un servidor público administrativo para ocupar un cargo *“que implica tareas de mayor complejidad, responsabilidad y mejor remuneración”*; requiere, entre otras cosas, la condición de permanente en la estructura administrativa de la Institución demandada; no obstante, la misma, tiene dos clasificaciones, “ascenso permanente” y “ascenso temporal”, conforme lo contemplado en los artículos 150 y 151 citados.

En igual sentido, resulta indispensable diferenciar ambas clasificaciones, a fin de determinar, si el ascenso al cargo en análisis, cumple con las formalidades legales y reglamentarias expuestas por esta Sala. Tal como viene dicho en párrafos anteriores, la permanencia de la promoción otorgada a un servidor público administrativo permanente, **procede por la vía del Concurso de Antecedentes y/o mixto de acuerdo a lo establecido en la Guía Técnica**, requisito que, **no ha sido probado por el activador jurisdiccional**.

Dentro del marco de este criterio conceptual, podemos advertir, que tanto el Reglamento de Carrera del Servido Público Administrativo, vigente al momento en que se otorgó el ascenso, centro de este debate, y el Reglamento de Carrera del

Servido Público Administrativo de la Universidad de Panamá, actual, **exigen, entre otras cosas, que el servidor público administrativo de esa Casa de Estudios Superiores, para obtener un “ascenso permanente” deberá hacerlo por medio de concurso, de lo contrario se entiende como “temporal”.**

En este contexto, el acto demandado de ilegal; es decir, la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, informada al recurrente, a través del Memorando DGRH-0080-2019, no infringe el artículo 150 del Reglamento de Carrera del Servido Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

Bajo el mismo criterio, y en cuanto a la advertida contravención del artículo 166 de la citada excerpta jurídica, referente a la rotación, es necesario recordar, que según las constancias procesales contenidas en Autos, al señor **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, se le aplicaron tres (3) acciones de Rotación, anteriores a la Acción acusada de ilegal, lo que se infiere, que el recurrente aceptó, el **carácter no permanente**, del cargo de Contador con funciones en la Dirección General de Recursos Humanos, como Jefe de Departamento de Recursos Humanos, accediendo, sin mayor reparo, al cambio del área de trabajo, dentro de la misma unidad administrativa.

En atención a este hecho, la norma anunciada como infringida, establece que la acción de Rotación, es adoptada por el Superior jerárquico de la unidad administrativa o académica, con el fin de cambiar a un servidor administrativo temporal o permanente, para otra área dentro de la misma unidad administrativa.

Al respecto, se evidencia que la Rotación objeto de estudio, fue una medida adoptada por el Director General de Recursos Humanos del Institución, en su calidad de Superior inmediato de la unidad administrativa a la que pertenece **ROY ANTONIO OUTTEN BARRÍA**, para realizar las funciones inherentes a su cargo permanente, como Oficial de Recursos Humanos, acreditado a través de Resolución 2006-4036, que le concedió Ascenso Permanente en la posición 02200, a partir del 18 de julio, de 2005.

De análisis precedente se colige, que la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, atacada, tampoco infringe el artículo 150 del Reglamento de Carrera del Servido Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

Resulta necesarios señalar, que lo expresado en los párrafos precedentes, es sin perjuicio, ni en detrimento de la experiencia, preparación académica, habilidades y cualidades que posea el activador jurisdiccional.

Con base a los antecedentes expuestos, es de trascendencia acotar, que la apertura de las vacancias laborales por medio de concursos, y dentro de las distintas Carreras públicas, tiene como objetivo, preservar y mantener en vigencia los derechos fundamentales de los individuos, para acceder al desempeño de cargos y funciones públicas y ejercer su Derecho al Trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades de manera estable y **contando con la opción de poder ascender de acuerdo a los resultados que haya demostrado al cumplir las funciones de su cargo.**

En este sentido, la necesidad de un concurso de méritos, no solo le permite a los ciudadanos en igualdad que, conforme a un procedimiento abierto y democrático, sin restricción alguna, salvo aquellas referentes a los requisitos y calidades profesionales necesarias para ocupar el cargo, se coloquen a consideración de las Autoridades para ocupar el cargo en escogencia; sino que, además, le permite al Estado, contar con personal más idóneo y capacitado, que cumplan las obligaciones laborales propias de su cargo.

En el marco de los hechos cuya relación hemos analizado en los párrafos precedentes, concluimos que el Acto Administrativo demandado, no adolece de vicios de ilegalidad, pues tal y como lo hemos indicado, al accionante se le ha respecto todo lo concerniente al conjunto de factores de la relación laboral que mantiene con la Universidad de Panamá, como lo son: jornada de trabajo, horario, salario, vacaciones, permisos, condiciones laborales, seguridad, equipos y otros.

Por lo tanto, la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, acusada de ilegal, se dictó conforme a las disposiciones universitarias, que regulan los ascensos y rotaciones del personal administrativo permanente dentro de esa Casa de Estudios Superiores.

En consecuencia, la SALA TERCERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, DECLARA QUE NO ES ILEGAL la Acción de Personal de Rotación de 10 de julio de 2019, emitida por la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá y, Niega las pretensiones del demandante.

NOTIFÍQUESE;

CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO

CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO

EFRÉN C. TELLO C.
MAGISTRADO

KATIA ROSAS
SECRETARIA