



7

República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 5 de mayo de 2026
Nota C-CH-B-No.010-26

Respetada señora rectora:

Ref.: Funcionario de Carrera Administrativa, renuncia irrevocable, investigación disciplinaria, pago de prestaciones laborales.

Me dirijo a usted en esta ocasión y con mi acostumbrado respeto, en ocasión de su Nota RECT.-UNACHI-880-2026 de 17 de abril de 2026, recibida en la Secretaría Provincial de Chiriquí y Bocas del Toro el día 21 de abril de 2026, en la cual refiere haber recibido resoluciones provenientes de la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, "donde se recomiendan destituciones a funcionarios públicos de carrera Administrativa, que presuntamente han incurrido en violación del Decreto Ejecutivo No.246 del 5 de septiembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos", y seguidamente solicita la opinión jurídica de este Despacho, sobre lo siguiente:

"[...] ¿Puede un funcionario de Carrera Administrativa presentar renuncia irrevocable a su cargo mientras se encuentra en curso una investigación disciplinaria ante la Comisión de Disciplina de la Dirección General de Recursos Humanos?

¿Se encuentra la Administración con el compromiso de aceptar dicha renuncia y pagar las prestaciones laborales derivadas de una renuncia?, de ser afirmativa la respuesta, ¿Cuáles serían los efectos jurídicos en relación a la investigación disciplinaria en curso? [...]."

La atención de las interrogantes planteadas en primera instancia, remiten al Código Administrativo, que en sus artículos 771 y 772 establecen que ninguna persona puede ejercer un cargo público, sin haber prestado previo juramento, es decir, sin haberse posesionado; en tanto que, en sus artículos 818 y 820 respectivamente, señalan que "todo el que desempeñe un cargo de

Magíster
EETELVINA M. DE BONAGA
Rectora de la Universidad
Autónoma de Chiriquí (UNACHI)
Ciudad de David
E. S. D.

destino forzoso...

destino forzoso puede renunciarlo..." y "Todo empleado que... admita una renuncia... dispondrá lo conveniente para que se llene la falta, a menos que pueda prescindirse de ese empleado sin perjuicio de la marcha de la administración pública".

Similar sentido es mantenido en el Texto Único de la Ley No.9 de 20 de junio de 1994¹, en su carácter de *Lex generalis* para los servidores públicos, en lo concerniente a sus derechos y deberes, la cual interviene supletoriamente al tenor de su artículo 5. Dicha norma, en su Capítulo IX "Retiros de la Administración Pública", específicamente en los artículos 127 y 128, orienta sobre el tema objeto de análisis, al manifestar lo siguiente:

"Artículo 127. El servidor público quedará retirado de la Administración Pública por los casos siguientes:

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

Artículo 128. El servidor público puede presentar renuncia de su cargo cuando lo estime conveniente.

Sin embargo, no debe abandonar el puesto sin haber comunicado a su jefe inmediato la decisión de su renuncia, por lo menos, con quince días de anticipación. En caso de que incurra en la violación de esta norma, se le descontará de su liquidación el equivalente a una semana de trabajo."

(Lo resaltado es del Despacho)

Adicional a las anteriores disposiciones jurídicas, el artículo 62 de la Ley No.62 de 2008², dispone que *"El retiro es la culminación del vínculo laboral entre la institución y el servidor público universitario. El retiro podrá producirse por renuncia o programas de retiro voluntario, reducción de fuerza, pensión por vejez, pensión por invalidez, destitución, abandono del puesto o rescisión del contrato de trabajo de personal eventual". (Lo resaltado es del Despacho)*

De la normativa *ut supra* –surtida por el Código Administrativo, la Ley de Carrera Administrativa y la Ley de Carrera Administrativa Universitaria–, se desprende que el legislador patrio, en el ejercicio de su función legislativa, consagrada en el artículo 159 de la Constitución Política, reconoce de forma expresa la potestad del servidor público para renunciar de su cargo, y la somete a la aceptación por parte de la autoridad correspondiente, como medida de eficacia jurídica, al permitir determinar la fecha oficial de salida, mediante un acto administrativo.

Así, cuando...

¹ Adoptada por el Decreto Ejecutivo No.696 de 28 de diciembre de 2018. Publicado en la Gaceta Oficial No.28729 del 11 de marzo de 2019.

² Ley No.62 de 20 de agosto de 2008, *"Que instituye la Carrera Administrativa Universitaria en las universidades oficiales, con exclusión de la Universidad de Panamá"*.

Así, cuando una norma legal indica que el servidor público “*puede renunciar, pero la misma debe estar debidamente aceptada*”, el sentido técnico-jurídico, es que la renuncia no produce efectos por sí sola, ya que no es suficiente con que el funcionario presente el escrito como una manifestación unilateral de voluntad, tomando en cuenta que en el ámbito público su presentación no extingue automáticamente la relación jurídica, por lo que el legislador instó a la administración pública a emitir un acto administrativo de aceptación, salvo que una norma especial lo permita bajo la figura de “*aceptación tácita*”. Sobre esta regla general, la misma tiene como finalidad garantizar adecuados controles administrativos.

Cabe destacar que el citado artículo 128 del Texto Único de la Ley No.9 de 1994, deja sentado que el servidor público puede presentar la renuncia al cargo público que ocupa, sin distinguir entre funcionarios temporales, permanentes o de carrera administrativa. Solo exige informar al jefe inmediato de su decisión con un mínimo de quince (15) días de anticipación, y penaliza tal incumplimiento con el descuento de una (1) semana de trabajo, sobre el monto de la liquidación que se determine.

Ahora bien, queda claro que el funcionario público sí puede presentar su renuncia mientras se encuentra en curso una investigación; no obstante, distinto resulta considerar que dicha renuncia puede evitar las consecuencias del proceso disciplinario, por cuanto que el hecho investigado sigue existiendo, más cuando puede acarrear consecuencias propias de las jurisdicciones civiles, penales, patrimoniales u otras, es decir que trasciendan la esfera administrativa. Ante esas circunstancias, el procedimiento investigativo y disciplinario no debe centrarse únicamente en la permanencia en el cargo, sino también en esclarecer y sustentar los hechos, precisar si hubo posibles faltas o delitos, establecer responsabilidades y, de contar con la competencia, imponer consecuencias jurídicas.

Las autoridades nacionales tienen el deber de “*cumplir y hacer cumplir la Constitución y la Ley*”³, y bajo ese contexto proteger la legalidad⁴ y la probidad administrativa, por lo que permitir que la renuncia extinga el proceso disciplinario iniciado abriría la puerta a la impunidad (renuncio y evito la sanción), es incompatible con los principios del derecho administrativo sancionador.

En este sentido, puede que la renuncia acarree la incapacidad de aplicar ciertas sanciones administrativas, como la destitución, dada la desaparición del vínculo jurídico, con motivo de la desvinculación dimanante; sin embargo, pudieran subsistir otras consecuencias o sanciones, dependiendo de la jurisdicción competente según el fruto de la investigación, por ejemplo inhabilitaciones, anotaciones en sus expedientes, responsabilidad patrimonial, incluso el traslado a otras competencias, como la penal o la tributaria.

En lo pertinente a las prestaciones laborales a que tiene derecho todo trabajador, ya sea del sector público o privado, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de 14 de junio de 2022, exteriorizó lo transcrito a continuación:

En un pronunciamiento...

³ Artículo 17 de la Constitución Política de la República de Panamá.

⁴ Artículo 18, ibídem. Principio de estricta legalidad.

"En un pronunciamiento del Pleno de la Corte Suprema de Justicia de 28 de septiembre de 2008, reseñado en la Sentencia de 23 de octubre de 2015, que se refiere a la figura del Derecho Adquirido, señalando que se configura cuando se han realizado los presupuestos de hecho necesarios y suficientes para el nacimiento o la adquisición de un derecho de conformidad con la Ley vigente, y que, por ende, no puede ser revocado por medio de una Ley posterior, salvo que ésta sea más beneficiosa para el receptor del derecho.

Podemos complementar lo previamente expuesto, indicando que los denominados Derechos Adquiridos son todos aquellos derechos otorgados y reconocidos, sean públicos o privados, en favor de algunas personas, que derivan de un hecho apto para producirlos bajo el imperio de la Ley vigente al tiempo en que el hecho se ha realizado.

Por lo cual, estos no pueden suprimirse unilateralmente por leyes posteriores a aquella durante cuya vigencia se configuraron, es decir, que tal reconocimiento implica que una vez el derecho ha nacido y se ha establecido en la esfera de un sujeto, las normas posteriores que se dicten no poder menoscabarlo. Ello en garantía de la seguridad jurídica y del principio de la buena fe."

De conformidad con el fallo precedente, que apunta la existencia de jurisprudencia nacional sobre la materia, las prestaciones laborales constituyen un derecho adquirido, que debe ser reconocido y cancelado por la administración, una vez determinada la cuantía respectiva, así como aquellos montos adeudados al Estado por parte del funcionario, con motivo de las responsabilidades administrativas, civiles, penales, patrimoniales y demás determinadas a raíz de las investigaciones efectuadas.

Conclusiones:

Luego de este análisis jurídico, este Despacho considera que:

1. El funcionario público de Carrera Administrativa sí puede presentar su renuncia al cargo, mientras se encuentre en curso una investigación disciplinaria.
2. La aceptación de la renuncia, por parte de la administración pública, está establecida en el ordenamiento jurídico, e implica un requisito de eficiencia jurídica y control administrativo.
3. La renuncia del funcionario público no causa la finalización de la investigación disciplinaria, ni extingue las responsabilidades administrativas, civiles, penales, patrimoniales u otras que se deriven de los actos bajo investigación.

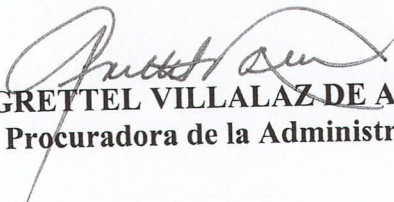
La jurisprudencia...

4. La jurisprudencia nacional en reiteradas ocasiones se ha manifestado sobre las prestaciones laborales finales, categorizándolos como derechos irrenunciables, salvo los límites que imponga la ley.
5. La administración pública, una vez culminado el proceso disciplinario seguido al funcionario implicado, y determinada la presunta existencia de una posible responsabilidad (civil, penal, patrimonial, etc.), deberá remitir el respectivo expediente ante la instancia competente, para los fines y consecuencias conforme a la Ley. En caso que existan pruebas que confirmen la responsabilidad (multa, lesión, otras) de naturaleza pecuniaria, debidamente comprobada, la autoridad deberá procurar establecer los mecanismos oportunos, para que al servidor público se le deduzcan los montos adeudados, antes de percibir la prestación a que haya lugar.

Se aprovecha la oportunidad para reiterar el principio público de escrita legalidad consagrado en la Constitución Política, conforme la cual los funcionarios públicos sólo están facultados para hacer lo que la Ley expresamente les permite.

De esta manera se da respuesta a su solicitud, reiterándole que la opinión aquí vertida, no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio concluyente que determine una posición vinculante, en cuanto a lo consultado.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las seguridades de mi alta consideración.


GRETTEL VILLALAZ DE ALLEN
Procuradora de la Administración



GVdeA/gm
C-CH-B-No.010-26

