

REPÚBLICA DE



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACION

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

Contestación de la demanda.

Vista Número 023

Panamá, 04 de enero de 2022

La Licenciada Iraida Graell Checa, actuando en nombre y representación de Federico Mosquera Isarama, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal 2641-2020 de 16 de octubre de 2020, emitido por el Municipio de Panamá, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

Honorable Magistrado Presidente de la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo, de la Corte Suprema de Justicia.

Acudo ante usted de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, con la finalidad de contestar la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción descrita en el margen superior.

I. Los hechos en que se fundamenta la demanda, los contestamos de la siguiente manera:

Primero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Segundo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Tercero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Cuarto: No es un hecho; por tanto, se niega.

II. Normas que se aducen infringidas.

La apoderada judicial del demandante alega que el acto acusado infringe las siguientes disposiciones:

A. Los artículos 34, 52 (numeral 4) y 155 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000; norma que hace referencia a los principios que comprenden al procedimiento administrativo general; las causales en vicio de nulidad, en especial si se dictan con prescindencia u omisión absoluta de tramites fundamentales que implique violación al debido proceso y la necesidad

de motivar los actos administrativos que afecten derechos subjetivos (Cfr. fojas 6-8 del expediente judicial);

B. El artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada mediante la Ley No.15 de 28 de octubre de 1977, el que dispone que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente (Cfr. fojas 8 y 9 del expediente judicial);

C. El artículo 14 de la Ley No.14 de 1976 que aprueba el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sobre los derechos a llevar un juicio justo (Cfr. fojas 10 y 11 del expediente judicial).

D. El capítulo Segundo, numeral 4 de la Carta Iberoamericana de Derechos y Deberes del ciudadano, el que establece que el principio de racionalidad se extiende a la motivación y argumentación que debe caracterizar todas las actuaciones administrativas, especialmente en el marco de las potestades discrecionales (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

E. La Resolución 1/2020 de 10 de abril de 2020 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, creada por la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, la cual señala que se deben velar porque se preserven las fuentes de trabajo y se respeten los derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, en razón de las medidas de aislamiento social y el impacto que esto genera en las economías personales y familiares, procurando mecanismos para atender la provisión básica de alimentos, medicamentos y otras necesidades elementales (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

F. Los artículos 1, 2 y 4 de la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, modificados por la Ley No. 25 de 19 de abril de 2018, los cuales señalan que todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecten enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico; además señala que para los

efectos de esta ley, las enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas se entenderán así: enfermedades crónicas, las que una vez diagnosticadas, su tratamiento, que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo; y solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo, los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en la ley, por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo o, tratándose de funcionarios adscritos a la Carrera Administrativa (Cfr. fojas 12 a 17 del expediente judicial); y

G. Los artículos 1 y 45-A de la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, adicionado por la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, que establece que se declara de interés social el desarrollo integral de la población con discapacidad, en igualdad de condiciones y que la persona con discapacidad, padres, madres, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad no podrá ser despedido o destituido ni desmejorado en su posición o salario (Cfr. fojas 17 a 19 del expediente judicial);

H. El artículo 27 de la Ley No. 25 de 10 de julio de 2007, que aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, adoptados en Nueva York por la Asamblea General de las Naciones Unidas, señala que los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o accesibles a las personas con discapacidad (Cfr. fojas 18 y 20 del expediente judicial).

III. Breves antecedentes del caso.

De acuerdo con la información que consta en autos, el acto acusado lo constituye el Decreto de Personal No. 2641-2020 de 16 de octubre de 2020, emitido por el Alcalde del Distrito de Panamá, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de Federico Mosquera Isarama, del cargo de Supervisor de Campo, en la Dirección de Gestión Ambiental de esa entidad (Cfr. foja 22 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, el accionante interpuso un recurso de reconsideración que fue decidido a través de la Resolución No. 0644 de 20 de noviembre de 2020, expedida por el Alcalde del Distrito de Panamá, quedando así agotada la vía gubernativa. Esta resolución le fue notificada al recurrente el 3 de diciembre de 2020 (Cfr. foja 35 del expediente judicial).

El 26 de enero de 2021, la apoderada judicial del demandante presentó ante la Sala Tercera la demanda que dio origen al proceso que ocupa nuestra atención, en la que solicita que se declare nulo, por ilegal, el decreto de personal acusado, así como su acto confirmatorio; que se ordene su reintegro al cargo que ejercía en el Municipio de Panamá y, por ende, el pago de los salarios y derechos adquiridos desde la fecha de su destitución hasta su reintegro (Cfr. fojas 3 y 4 del expediente judicial).

IV. Argumentos del actor.

Al sustentar su pretensión, Federico Mosquera Isarama, argumenta que con la emisión del acto acusado de ilegal, la Alcaldía de Panamá, no respetó el debido proceso establecido para su destitución, ya que no se cumplió con la obligación de la tramitación de un proceso disciplinario que tuviese como resultado una desvinculación, imposibilitando ejercer el derecho legítimo a su defensa (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

Agrega, que en el acto objeto de controversia, no se establecieron las razones por las cuales se le dejó sin efecto el nombramiento utilizando solo como argumento que era facultad discrecional de la autoridad nominadora, quebrantando el principio de legalidad a razón que el acto administrativo fue dictado sin haber sido debidamente motivado deviniendo así en un vicio de nulidad absoluta en contravención de algunas de las causales establecidas en el artículo 52 de la Ley No. 38 de 2000 (Cfr. fojas 7 a 12 del expediente judicial).

Así mismo, indica el accionante que su condición de discapacidad laboral como persona con Hipertensión Arterial y Diabetes Mellitus Tipo 2, está debidamente acreditada

por las certificaciones que fueron expedidas y presentadas ante la entidad, por lo que se debió seguir una serie de formalidades legales obligatorias para proceder con la desvinculación al encontrarse amparado por la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 19 de abril de 2018 (Cfr. fojas 13-14 del expediente judicial).

Por último, reclama el recurrente que ha sido violado de manera directa por omisión, el contenido del artículo 45-A de la Ley No. 42 de 1999, reformada por la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, sobre la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, por tanto el hoy demandante nunca debió ser desvinculado de su puesto de trabajo ya que la ley es clara al especificar que bajo esta condición no se admitirá como causal el libre nombramiento y remoción, (Cfr. fojas 17-18 del expediente judicial).

V. Descargos de la Procuraduría de la Administración, en representación de los intereses de la entidad demandada.

Luego de analizar los argumentos expuestos por la apoderada especial de Federico Mosquera Isarama, con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado, este Despacho advierte que no le asiste la razón, como a continuación se expone.

5.1. Potestad discrecional y análisis sobre la desvinculación del actor.

De acuerdo al contenido de la Nota No. 0695/DS/2021 de 6 de abril de 2021, suscrito por la Alcaldía del distrito de Panamá, señala que se deja sin efecto el nombramiento de Federico Mosquera Isarama, con sustento en el numeral 3 del artículo 243 de la Constitución Política de la República de Panamá, disposición que establece lo siguiente:

"ARTICULO 243. Los Alcaldes tendrán las atribuciones siguientes:

...

3. Nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales, cuya designación no corresponda a otra autoridad, con sujeción a lo que dispone el Título.

..." (Cfr. foja 45 del expediente judicial).

En esa línea de pensamiento y tal como se aprecia de las constancias procesales, en el caso del prenombrado Federico Mosquera Isarama, tiene su sustento en la facultad discrecional del Alcalde como autoridad nominadora sobre aquellos servidores públicos municipales que carezcan de estabilidad en el cargo o que no se encuentren bajo protección de alguna ley especial (Cfr. foja 48 del expediente judicial).

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 II. Editorial Sistemas Jurídicos, S.A. — Editorial Nomos, S.A.: Colombia, páginas 151-152).

En esa línea de pensamiento, debemos recalcar que la motivación del acto administrativo consiste en el deber que tiene la Administración Pública de exponer los elementos fácticos jurídicos necesarios que respalden la legitimidad y validez de sus decisiones, en este caso particular, la desvinculación de Federico Mosquera Isarama, la cual, reiteramos, estuvo debidamente sustentada en la facultad discrecional de la autoridad nominadora, de ahí que contrario a lo esbozado por la apoderada judicial del accionante, el uso de la potestad que la ley le confiere al regente de la entidad para disponer del personal subalterno que no goza de estabilidad laboral en nada vulnera sus garantías o derechos, por lo que no se han producido las infracciones de los preceptos que se citaron como violados,

máxime cuando se cumplió con el debido proceso y se le garantizó el derecho a la defensa, a probar e impugnar a través de los recursos correspondientes, de modo que no se ha configurado ninguno de los cargos de infracción alegados por la demandante.

5.2. Análisis sobre la Enfermedad Crónica que el demandante manifiesta.

Señala el recurrente que padece de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, a saber, Hipertensión Arterial y Diabetes Mellitus Tipo 2, sobre lo cual esta Procuraduría debe advertir que el fuero laboral al que se refiere este en su escrito de demanda, es aquél que ampara al servidor público por razón del padecimiento de una enfermedad crónica y/o degenerativa que le produzca discapacidad laboral, la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, "Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involuntarias y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral" la cual si bien fue modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, cuerpo legal que en su artículo 1 establecía lo siguiente:

"Artículo 1: Todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico." (Lo destacado es nuestro).

Del precepto legal citado, se infiere de manera clara la instauración de un fuero laboral para aquellos trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que le produzcan una discapacidad laboral; no obstante, esta Procuraduría advierte que de los documentos aportados por el actor visibles a fojas 37, 38, 39, 40 y 41 los cuales constituyen informes médicos sobre el diagnóstico del padecimiento que presenta Federico Mosquera Isarama, ninguno de esos documentos cumple con los requisitos establecidos en la Ley No. 59 de 2005, que reconoce la protección laboral por enfermedades crónicas, y tampoco se encuentra determinado que ese padecimiento que dice sufrir le produzca una discapacidad laboral; es decir, que dicho estado de salud limite su capacidad de trabajo.

En este escenario, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene que quien estime encontrarse amparado por el fuero laboral en comento, acredite en debida forma los presupuestos que la misma ley consagra, entre éstos, la discapacidad laboral, resaltando que este deber impuesto al funcionario de probar tales condiciones tiene por objeto determinar que, en efecto, tal padecimiento requiere de una supervisión médica frecuente o constante de la que se pueda inferir que el actor se encuentre mermado en el desenvolvimiento de su rutina diaria y que con el tratamiento para el control del mismo, no pueda llevar una calidad de vida normal, siendo esta la importancia que tiene acreditar el factor limitante para poder acceder a la protección laboral invocada.

No interpretar el reconocimiento de la protección laboral que brinda la referida ley, de la forma que hemos expuesto, conllevaría a que cada persona trataría de acceder a dicha protección laboral de manera desmesurada, con el pretexto de padecer de alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, desconociendo así la verdadera finalidad de tal disposición legal, la cual tiene por objetivo resguardar la igualdad de condiciones laborales y el derecho al trabajo de aquellos particulares que se encuentren mermados para realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considera habitual en el ser humano.

Sobre este punto, la Sala Tercera ha sido enfática respecto a la importancia de acreditar el presupuesto de discapacidad laboral, tal como lo explicó en la Sentencia de dieciocho (18) de mayo de dos mil dieciocho (2018), cuyo contenido medular señala lo siguiente:

“Del contexto antes expuesto, queda claro que para obtener el fuero laboral reconocido por el artículo 1 de la Ley N° 59 de 2005, era imperante que la actora aportara los documentos que estimara convenientes para acreditar a la Sala que sufría de Hipertensión Arterial Crónica y una Enfermedad Degenerativa Discal y que éstas la colocaron en un estado de discapacidad, lo cual sólo podía ser acreditado a través de sendas certificaciones emitidas por las autoridades competentes y por médicos idóneos, ya que no basta con alegar tales padecimientos sino que éstos deben ser acreditados

en el juicio. Por consiguiente, ante la ausencia de ese material probatorio es imposible que esta Corporación de Justicia acceda a lo pedido por la demandante.” (La negrita es nuestra).

En ese orden de ideas, consideramos pertinente señalar que dentro de las evidencias procesales que el recurrente presentó junto con la demanda, no aportó la certificación emitida por dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo, que acredite que la enfermedad crónica que dice padecer, lo coloca en un estado que le produzca una discapacidad laboral, ya que no basta con alegar tal padecimiento, sino que éste debe ser acreditado en el proceso en debida forma, tal como lo establece la normativa legal que rige la materia.

En ese mismo sentido resulta importante indicar, que tal como se desprende de la Nota No. 0695/DS/2021 de 6 de abril de 2021, por la cual se remite el informe de conducta, que en el expediente de personal no reposa ningún elemento probatorio que acredite fehacientemente que las enfermedades crónicas que padecía el demandante le hubieren producido una discapacidad laboral, según lo señala el artículo 1 de la Ley 59 de 2005 modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018 (Cfr. foja 46 del expediente judicial).

Al pronunciarse en una situación similar a la que ocupa nuestra atención, la Sala Tercera en su Sentencia de veinticinco (25) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), señaló lo siguiente:

“En definitiva, el dictamen de la Sala se abocará a la comprobación una enfermedad crónica y que ésta cause un deterioro de la actividad laboral de aquellos previstos en la Ley.

...

Si bien, las pruebas antes mencionadas certifican claramente y sin margen dudas que KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ padece de Discopatía C3 C4 y Artrosis Cervical, lo cierto es que no consta documento alguno que certifique que la demandante producto de estas enfermedades le ha producido una discapacidad laboral, siendo esta prueba de importancia, pues es la exigida por la Ley N° 59 de 2005. Y es que esta protección laboral de las personas con discapacidad se dará, siempre y cuando el trabajador demuestre o compruebe su discapacidad, para lo cual debe aportar como elemento de convicción un diagnóstico expedido por una autoridad competente.

...

Es así, que de la lectura de las normas aplicables de la Ley 59, se puede colegir con claridad meridiana que no sólo basta con que se compruebe que padece de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, sino que además debe certificarse que dicho padecimiento le produce una afectación en el buen desempeño de las labores a él asignadas.

En este sentido, si bien la parte actora aportó ante la autoridad demandada certificaciones de la Caja de Seguro Social, en la que acredita o se señala diversos diagnósticos, lo cierto es que dichas certificaciones no cumplen con las exigencias establecidas por la Ley Nº 59 de 2005, que es la aplicable al caso en estudio. Y como reiteramos, esta Ley exige que en la certificación médica, para los efectos que nos atañe certificar en estos casos, debe indicar que la enfermedad o afección, debe producirle una discapacidad laboral y no ha sido caso.

...” (El subrayado es de la Sala Tercera y el destacado es de la Procuraduría de la Administración).

En tales circunstancias, y de acuerdo a la jurisprudencia emitida por esa Corporación de Justicia sobre la prueba que acredite la discapacidad de la persona en los términos que exige la Ley No. 59 de 2005; es decir, una certificación emitida por una autoridad competente, o en su defecto, por el dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo, que permitiese establecer si el padecimiento alegado por Federico Mosquera Isarama, en efecto se encuentra contemplado entre los supuestos de enfermedades que establece la norma antes mencionada en materia de discapacidad laboral.

Por otro lado, este Despacho debe advertir, que no debe confundirse, el fuero laboral para aquellos trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que le produzcan una discapacidad laboral establecida en la Ley No.59 de 2005; con aquél que ampara a una persona que tiene discapacidad, ya sea física, auditiva, visual, mental, intelectual o visceral, según lo consagrado la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, que establece que para acreditar dicha condición en una persona, la Secretaría Nacional de Discapacidad emite una certificación detallando el tipo de discapacidad y demás parámetros exigidos, tal como lo señala el artículo 2 del Decreto Ejecutivo No.74 de 14 de abril de 2015, que modifica el reglamento del procedimiento de conformación y funcionamiento de las

Juntas Evaluadoras de la Discapacidad, los baremos nacionales y el procedimiento para la evaluación, valoración y certificación de la discapacidad aprobado mediante el Decreto Ejecutivo No.36 de 11 de abril de 2014, modificado por el Decreto Ejecutivo No.74 de 14 de abril de 2015, norma que en su contenido dispone lo siguiente:

“Artículo 2. El artículo 3 del Reglamento de las Juntas Evaluadoras de la Discapacidad queda así:

Artículo 3. La certificación de la discapacidad es el acto administrativo mediante el cual la SENADIS acredita que una persona tiene discapacidad, ya sea física, auditiva, visual, mental, intelectual o visceral; de conformidad con los parámetros y pautas establecidas en los baremos nacionales, los criterios y procedimientos legalmente establecidos.” (La negrita es nuestra).

Con respecto a lo planteado, resulta pertinente traer a colación el contenido del artículo 55 del Decreto Ejecutivo No.88 de 12 de noviembre de 2002, modificado por el artículo 80 del Decreto Ejecutivo No.36 de 11 de abril de 2014, reglamentario de la Ley 42 de 1999, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 80. El artículo 55 del Decreto Ejecutivo N°88 de 12 de noviembre de 2002, queda así:

Artículo 55. La capacidad residual y contraindicaciones laborales del trabajador o del servidor público, será diagnosticada por el Ministerio de Salud o la Caja de Seguro Social, quienes, además, deberán determinar el grado de capacidad residual de trabajo de la persona.

Este diagnóstico servirá de base para establecer la permanencia del trabajador en un puesto de trabajo o la reubicación del mismo dentro de la empresa o institución estatal, en concordancia con las posibilidades y potencialidades o su ingreso a los programas de readaptación profesional u ocupacional. Solo en aquellos casos en que el grado de capacidad residual y contraindicaciones laborales diagnosticadas sea de tal magnitud que haga imposible la permanencia, readaptación o su reubicación, el trabajador o servidor público se acogerá a la pensión de invalidez.

Corresponderá a la Secretaría Nacional de Discapacidad certificar la discapacidad, conforme al procedimiento establecido para este efecto.

...

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en su calidad de organismo rector de las relaciones de trabajo en lo que respecta al sector privado, así como la Dirección General de Carrera Administrativa, a través de la Oficina Institucional de Recursos Humanos de cada institución, en lo que respecta al sector público, velarán por el cumplimiento de lo normado en este artículo.” (El resaltado es nuestro).

En el marco de lo antes indicado, este Despacho debe advertir que aunque el actor aportó junto con la demanda, los documentos visibles a fojas 37, 38, 39, 40 y 41, los cuales constituyen informes médicos sobre el diagnóstico del padecimiento que presenta Federico Mosquera Isarama; no obstante, dichos documentos tampoco especifican el grado de capacidad residual laboral del recurrente, y que pudiera servir de base para establecer su permanencia en su puesto de trabajo o ser reubicada dentro de la institución de acuerdo con las posibilidades y la viabilidad que le permitiera continuar con la función que venía desempeñando, tal como lo requiere el artículo 55 del Decreto Ejecutivo 88 de 2002, como fue modificada por el Decreto Ejecutivo 36 de 2014 antes citado; de allí que se corrobore el planteamiento hecho por esta Procuraduría en el sentido que, al momento de ser destituido, el recurrente no presentaba las condiciones para ser considerado una persona con discapacidad física, según los términos de la Ley 42 de 1999; exigencia que resulta indispensable para poder acceder a la protección laboral que brinda el referido texto legal, lo que nos permite concluir que los cargos de infracción carecen de sustento jurídico, por lo que deben ser desestimados por la Sala Tercera.

C. Pago de salarios caídos.

En ese sentido, este Despacho se opone a todos los argumentos planteados por la apoderada judicial del actor, en virtud que el artículo 302 de la Constitución Política de la República instituye expresamente lo siguiente:

“Artículo 302: Los deberes y derechos de los servidores públicos, así como los principios para los nombramientos, ascenso, suspensiones, traslados, destituciones, cesantía y jubilaciones serán determinados por la Ley.

...” (La negrita es nuestra).

Dentro del contexto anteriormente expresado, se colige que los derechos de los servidores públicos deben ser determinados a través de la Ley, de tal suerte que el Estado sólo puede reconocer el derecho a recibir el pago de salarios caídos, cuando ello se encuentre expresamente establecido en una ley formal; puesto que de lo contrario estaría infringiendo el principio de estricta legalidad, al cual deben ceñirse todas las actuaciones administrativas que realicen las entidades públicas.

Al pronunciarse en una situación similar a la que ocupa nuestra atención, la Sala Tercera al dictar su Sentencia de 17 de septiembre de 2019, que en su parte pertinente dice así:

“ ...
Del examen integro de todas las circunstancias y elementos que rodean el negocio, la Sala Tercera debe señalar, en ejercicio de sus facultades legales, que en este caso en particular se circunscribe a determinar el alcance correcto de un acto de la administración con el fin prioritario de proteger de manera preventiva al principio de legalidad en los actos administrativos, que al no existir norma legal alguna que permita el pago de los salarios dejados de percibir a funcionarios de la Zona Libre de Colón y luego reintegrados a sus cargos, dicha institución no está obligada al pago de los salarios caídos en esas circunstancias y en particular en el caso del acto administrativo cuyo sentido y alcance se ha solicitado.

Como hemos podido observar en el presente caso no se cuenta con una ley que autorice este tipo de situaciones, razón por la cual este Tribunal Colegiado no puede acceder al pago de los salarios caídos que solicita la parte actora...” (Lo resaltado es nuestro).

En atención a lo indicado en la jurisprudencia antes citada, el reclamo que hace el accionante en torno al pago de los salarios caídos, este Despacho estima que no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de Federico Mosquera Isarama, 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.

Por todo lo expuesto, esta Procuraduría solicita respetuosamente a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que NO ES ILEGAL el Decreto de Personal 2641-2020 de 16

de octubre de 2020, emitido por el Municipio de Panamá y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones de la accionante.

IV. Pruebas.

4.1. Se objetan las pruebas documentales aportadas a fojas 29 a 32 del expediente judicial, por ser contrarias a lo estipulado en el artículo 833 del Código judicial.

4.2. Se objetan las pruebas documentales aportadas a fojas 33 y 34 del expediente judicial por ser contrario a lo señalado en el artículo 857 del Código Judicial.

4.3. Se objetan las pruebas documentales visibles a fojas 29 a 34 del expediente judicial, puesto que las mismas hacen mención a padecimientos y revisiones que en nada acreditan su supuesto padecimiento de enfermedades bajo la protección tanto por la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999 (personas con discapacidad profunda) como por la contemplada Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, (personas con patologías crónicas, involutivas y/o degenerativas que les ocasionan disminución física, sensorial o psíquica que las incapacita total o parcialmente para desempeñar su puesto de trabajo), por lo que contraviene lo señalado en el artículo 783 del Código Judicial.

4.4. Se aduce como prueba documental de esta Procuraduría, la copia autenticada del expediente administrativo que guarda relación con este caso.

V. Derecho. No se acepta el invocado por la accionante.

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaria General