

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 126

Panamá, 14 de enero de 2022

Proceso Contencioso Administrativo
de Plena Jurisdicción.

La Licenciada **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, actuando en su propio nombre y representación, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto 038-C/20 de 23 de octubre de 2020, emitido por el **Tesorero del Municipio de Panamá**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

Contestación de la demanda.
Excepción

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.

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

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

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

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

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

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

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

II. Normas que se aducen infringidas.

La actora manifiesta que el acto acusado de ilegal infringe las siguientes disposiciones:

A. El artículo 794 del Código Administrativo, el cual establece que se renovara el periodo de trabajo de un empleado, salvo expresa prohibición de la Constitución y la Ley (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial);

B. El artículo 159 del Texto Único de la Ley No.9 de 1994, de Carrera Administrativa, adoptado sistemáticamente junto con sus modificaciones por medio del Decreto Ejecutivo No.696 de 28 de diciembre de 2018, el que indica, que debe recurrirse a la destitución cuando se ha hecho uso progresivo de las sanciones establecidas en el régimen disciplinario (Cfr. foja 5 del expediente judicial); y

C. Los artículos 1 y 4 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, los cuales establecen que, todo aquel trabajador, a quien se le detecten enfermedades crónicas, que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico; y que establece que aquellos trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización del ente competente (Cfr. fojas 5-6 del expediente judicial).

III. Breves antecedentes del caso.

De acuerdo con lo que consta en autos, la acción contencioso administrativa bajo examen está dirigida a que se declare nulo, por ilegal, el Decreto 038-C de 23 de octubre de 2020, emitido por el **Tesorero del Municipio de Panamá**, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, del cargo que ocupaba como Sub Jefe de Contabilidad, en dicha entidad (Cfr. fojas 9-11 y reverso del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el acto administrativo en referencia, la interesada presentó un recurso de reconsideración, el cual fue decidido mediante la **Resolución N°187 de 30 de noviembre de 2020**, que mantuvo lo establecido en la decisión anterior. Dicho pronunciamiento le

fue notificado a la actora el **28 de diciembre de 2020**, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 12 a 15 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el **25 de febrero de 2021**, la demandante ha acudido a la Sala Tercera para interponer la acción que ocupa nuestra atención, con el objeto que se declare que el acto administrativo impugnado es nulo, por ilegal, así como su acto confirmatorio, y que como consecuencia de dicha declaratoria, se ordene a la institución su reintegro en la posición que ocupaba y el correspondiente pago de los salarios caídos desde su desvinculación hasta que se haga efectivo su retorno, según lo establece el artículo 4-A de la Ley 59 de 2005, adicionado por la Ley 151 de 24 de abril de 2020. Adicionalmente peticona que se le cancele la indemnización por despido injustificado y la prima de antigüedad (Cfr. fojas 6-7 del expediente judicial).

En esta ocasión, nos permitimos reiterar el contenido de la Vista Número 928 de 9 de julio 2021, por cuyo conducto promovimos y sustentamos recurso de apelación en contra de la Providencia de ocho (8) de marzo de dos mil veintiuno (2021), mediante la cual se admite la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción descrita en el margen superior, señalando en ese momento, que la misma no se ajustó a lo dispuesto en el artículo 43 (numeral 3) de la Ley 135 de 1943, modificada por la Ley 33 de 1946, referente a la indicación de: "*Los hechos u omisiones fundamentales de la acción*" (Cfr. fojas 20 y 28-34 del expediente judicial).

No obstante lo anterior, y como quiera que a través de la Resolución de veinticinco (25) de agosto de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal confirmó la admisión de la demanda, procedemos a emitir nuestro planteamiento al respecto (Cfr. fojas 43 a 47 del expediente judicial).

3.1. Argumentos de la demandante.

Al sustentar su pretensión, **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez** señala que, el acto que se acusa de ilegal no debió estar fundamentado en el artículo 794 del Código Administrativo, debido a que es una norma de carácter general, y que la misma solo podía ser aplicada en el supuesto que no existiera norma que regule la materia; sin embargo, señala que las disposiciones que le correspondían, están contempladas en la Ley 9 de 1994, que regula lo relativo a la destitución, como mecanismo de remoción de los servidores públicos después de perseguir las supuestas faltas

cometidas por estos, y emplear el procediendo disciplinario que pudiera justificar su desvinculación en el cargo que ocupan (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

En adición a lo anterior, indica que al emitir el acto, de la remoción del puesto de sub jefe de contabilidad, la entidad municipal no tomó en consideración, que ella se encontraba amparada por el fuero de enfermedad crónica reconocido en la Ley No.59 de 2005, puesto que sufre de hipertensión arterial, situación que era conocida por la autoridad nominadora; por consiguiente, no podía ser desvinculada de su puesto de trabajo, salvo procedimiento disciplinario con fundamento en una causal de destitución debidamente acreditada (Cfr. fojas 5-6 del expediente judicial).

IV. De la pretensión de la actora y los descargos de esta Procuraduría en representación de los intereses de la entidad demandada.

Luego de analizar los argumentos expuestos por la accionante con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado de ilegal, se advierte que los mismos están estrechamente vinculados, por lo que esta Procuraduría procede a contestar los mismos, como a continuación se expone, advirtiendo que, conforme se demostrará, no le asiste la razón a **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**.

En primer lugar, tenemos el artículo 299 de la Constitución Política, el cual establece que son *“servidores públicos las personas nombradas temporal o permanentemente en cargos del Órgano Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los Municipios, entidades autónomas o semiautónomas; y en general, las que perciban remuneración del Estado.”*

Que al momento de dictarse el Decreto 038-C de 23 de octubre de 2020, **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, ocupaba el cargo de Sub-Jefe de Contabilidad, en la Tesorería Municipal de la entidad (Cfr. foja 9 del expediente judicial).

En razón de lo anterior, destacamos que el Tesorero del Municipio de Panamá determinó dejar sin efecto el nombramiento de **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez** según lo dispone el artículo 57 (numeral 15) de la Ley No.106 de 8 de octubre de 1973, que señala lo siguiente:

“Artículo 57. Los Tesoreros Municipales tienen las atribuciones siguientes:

....

15. Nombrar y destituir al personal subalterno de la Tesorería." Cfr. foja 9 del expediente judicial).

En virtud de lo antes expuesto, se emitió el Decreto 038-C/20 de 23 de octubre de 2020, objeto de controversia, por medio del cual se dejó sin efecto el nombramiento de la señora **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, del cargo que ocupaba en dicha institución.

Este Despacho también se opone a los argumentos expresados por la recurrente, puesto que de acuerdo con las evidencias que reposan en autos, **su remoción se basó en la facultad discrecional que le está atribuida a la autoridad nominadora para nombrar y remover libremente a los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo por no haber ingresado al servicio público mediante un concurso de méritos o encontrarse bajo la protección de alguna ley especial**; condición en la que se ubicaba **Yuli Leanis Espinosa** en la **Tesorería del Municipio de Panamá** (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

En ese contexto, es pertinente indicar que de la lectura de las constancias procesales, se infiere que **Yuli Leanis Espinosa no acreditó que estuviera amparada en el sistema de Carrera Administrativa o algún régimen especial o fuero que le garantizara la estabilidad laboral**, de ahí que el regente de la Tesorería del Municipio de Panamá dejó sin efecto su nombramiento en el cargo que ocupaba con sustento, entre otras disposiciones, en el **artículo 300 de la Constitución Política de la República de Panamá, que establece, entre otras cosas que, "Los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos; y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio"**; así como el **artículo 2 (numeral 49) del Texto Único de la Ley No. 9 de 1994**, que contiene la definición del término de servidores públicos que no son de carrera, dentro de los que se encuentran contemplados, los de libre nombramiento y remoción, que por la naturaleza de su función, están sujetos a que su nombramiento esté fundado en la confianza de sus superiores y que la pérdida de dicha confianza acaree la remoción del puesto que ocupaban (Cfr. página 8 de la Gaceta Oficial Digital No. 28729 de lunes 11 de marzo de 2019 y foja 11 del expediente judicial).

La Sala Tercera en su Sentencia de siete (7) de junio de dos mil veintiuno (2021), al pronunciarse con relación al artículo 2 de la Ley 9 de 1994, señaló lo siguiente:

“ ...

Como quiera que la parte actora no ha podido acreditar a través de los correspondientes certificados o documentos que pertenecía a la carrera administrativa o una similar, la remoción o desvinculación de la administración pública por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, no se considera un acto ilegal, toda vez que su decisión se fundamentó en el artículo 2 del texto Único de la Ley 9/1994.

... ”

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

...” (El énfasis es nuestro).

En ese sentido, debemos señalar que en el Decreto de Personal No.038-C/20 de 23 de octubre de 2020, por medio del cual se dejó sin efecto la designación de **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, se expone que el nombramiento de la prenombrada estaba fundado en la confianza de sus superiores y condicionado a que la pérdida de la misma acarrearía la remoción del cargo que ocupaba; de ahí que mantuviera la condición de personal de libre nombramiento y remoción, según lo dispone el artículo 2 (numeral 49) del Decreto Ejecutivo N°696 de 28 de diciembre de 2018, que adopta el Texto Único de la Ley No.9 de 20 de junio de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa modificada por la Ley No.23 de 2017; cuerpo normativo que resulta aplicable a los servidores públicos de la **Tesorería Municipal de Panamá** (Cfr. foja 10 del expediente judicial).

Visto lo anterior, es preciso indicar que de acuerdo con lo que ha expresado la jurisprudencia de la Sala Tercera, la **potestad discrecional de la autoridad nominadora le permite remover a los servidores públicos que no se encuentren amparados por una ley especial o de carrera que les garantice estabilidad en el cargo, sin que para ello sea necesario la configuración de causas de naturaleza disciplinaria**, ni el agotamiento de ningún trámite administrativo, como de manera equívoca asevera la recurrente.

Por tal motivo, para desvincular a **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez** no era necesario invocar causal alguna así como tampoco que concurrieran determinados hechos o el agotamiento de ningún trámite disciplinario; ya que bastaba con notificarla de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio del correspondiente recurso de reconsideración, con lo que se agotó la vía gubernativa, y le permitió acceder a la jurisdicción contencioso administrativa, por lo que mal puede argumentar la recurrente la transgresión de las normas invocadas en el escrito de su demanda, ya que, reiteramos, en este caso su desvinculación encuentra sustento en **que era un funcionaria de libre nombramiento y remoción, que perdió la confianza de su superior jerárquico.**

Por otro lado, esta Procuraduría estima necesario señalar que en el caso bajo análisis **se cumplieron con los presupuestos de motivación consagrados en la ley**, puesto que en el considerando del Decreto de Personal No.038-C/20 de 23 de octubre de 2020, que constituye el acto acusado, **se establece de manera clara y precisa la justificación de la decisión adoptada**; es decir, que la autoridad nominadora **sustentó a través de elementos fácticos jurídicos** que la desvinculación de la ahora demandante no fue producto de la imposición de una sanción, **sino del ejercicio legítimo de la facultad discrecional de remoción** con sustento en el hecho, que el Tesorero Municipal, tiene entre sus atribuciones, nombrar y destituir al personal subalterno de la Tesorería, tal como lo establece el artículo 57 (numeral 15) de la Ley No.106 de 8 de octubre de 1973, **debido a que la recurrente cuando finalizó la relación laboral con la entidad ocupaba el puesto de Sub-Jefe de Contabilidad, cargo que como hemos señalado, dado a la naturaleza y atribuciones era de confianza**, por lo tanto, el cargo de **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez** se enmarca dentro de la categoría de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, **cumpléndose así con el principio de motivación que debe caracterizar todas las actuaciones administrativas** (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

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 **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, la cual, **reiteramos, estuvo debidamente sustentada en la facultad discrecional de la autoridad nominadora**, de ahí que contrario a lo esbozado por ella, 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.

Por otra parte, este Despacho advierte que la accionante señala que la actuación de la entidad demandada vulnera lo dispuesto en la Ley No.59 de 28 de diciembre de 2005, "*que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral*"; modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, cuerpo legal que en su artículo 1 establece lo siguiente:

“Artículo 1: El artículo 1 de la Ley 59 de 2005 queda así:

Artículo 1. Todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, 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 recalca que en el presente negocio jurídico **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez** durante la etapa gubernativa, tuvo la oportunidad de probar que padece de hipertensión Arterial y Prediabetes, y que tales estados de salud le producen una discapacidad laboral que limita su capacidad de trabajo, en la forma que establecen las disposiciones legales citadas; sin embargo, **la autoridad demandada al resolver el recurso de reconsideración presentado por la prenombrada, señaló que en el expediente de personal de la demandante, no consta información alguna de las enfermedades que alega padecer**; a pesar de ello los documentos que aportó junto con el medio de impugnación para acreditar su supuesta condición, no cumplen con los parámetros señalados en la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005 (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

Sobre este punto, el Tribunal ha sido enfático respecto a la importancia de acreditar el presupuesto de discapacidad laboral, tal como lo explicó en la Sentencia de veintiocho (28) de julio de dos mil veintiuno (2021), cuyo contenido medular señala lo siguiente:

“ ...

A fin de corroborar los argumentos expresados por la parte actora en su demanda, se procedió a realizar una revisión del expediente y de las pruebas aportadas, por lo que esta Sala, pudo comprobar que si bien el demandante tal como lo manifiesta en la demanda, y de acuerdo a las certificaciones visibles a fojas 36 y 37 del expediente padece de Hipertensión Arterial tratada medicamente, no fue hasta la presentación de la demanda Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción, que manifiesta que padece de esta enfermedad y que por lo tanto se encontraba amparado por la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

Además, en el informe de conducta presentado por la Autoridad la misma señala que después de una revisión del expediente administrativo la condición planteada por el recurrente no era de conocimiento de la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

En este caso el señor Bolívar Enrique Donado, no acreditó que sufriese discapacidad laboral, que como lo hemos dicho, es la pérdida de la capacidad del trabajador para desarrollar las tareas de una profesión u oficio.

Atendiendo a lo antes señalado, es importante resaltar que mientras el servidor público que padezca una enfermedad que se encuentra incluida dentro de la Ley 59 de 2005, que produzca discapacidad laboral, no le comunique a la entidad para la cual labora dicha condición, no se le puede exigir a la misma que tome las medidas pertinentes a fin de cumplir con las exigencias contenidas en la ley en comento.

...” (La negrita es nuestra).

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 la actora se encuentre mermada 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 esa línea de pensamiento, respecto al **fuero laboral que alega la actora la amparaba**, según lo consagrado en la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, consideramos pertinente señalar que dentro de las evidencias procesales **que la recurrente aportó junto con la demanda, no consta la certificación emitida por dos (2) médicos idóneos que acredite que la enfermedad crónica que dice padecer, la 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.**

Al pronunciarse en una situación similar a la que se examina, 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.

Ahora bien, para los efectos de la determinación de la legalidad o ilegalidad del acto administrativo impugnado, en atención a las normas *ut supra* citadas, resulta necesario determinar si del caudal probatorio aportado al proceso KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ, padece de *Discopatía C3 C4 y Artrosis Cervical y Trastorno Mixto Ansioso - Depresivos y Estrés* y si dicho padecimiento produce una discapacidad laboral para el demandante.

En ese sentido, al proceso contencioso administrativo se ha aportado diversas certificaciones médicas de la Caja de Seguro Social:

- Certificación con diagnóstico del Hospital Dr. Gustavo Nelson Collado, Servicios Médicos, del 13 de marzo de 2017, del cual se desprende que padece de: Enfermedad Degenerativa Crónica de Columna Vertebral, conocida también como Artrosis de la Columna Cervical, visible a foja 81 del expediente.

- No. 064-16 de la Policlínica San Juan de Dios, Programa del Salud y Seguridad Ocupacional, junto con el Informe de Capacidad Laboral, de 8 de septiembre de 2016, el cual fue remitido a la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos y señala las recomendaciones que debe seguir la licenciada Garrido en su área de trabajo. De igual modo certifica el diagnóstico siguiente:

'La funcionaria Karen Garrido, fue evaluada por el Programa de Salud y Seguridad Ocupacional por su Diagnóstico de:

- Discopatía C3 C4
- Artrosis Cervical

Está en control y tratamiento con Neurocirugía, quien luego de su última evaluación ha dado recomendaciones (adjunto Nota), las cuales consideramos prudente deben ser tomados en consideración dentro de su ambiente laboral, para evitar recaídas.

La Paciente debe ser evaluada cada tres meses en Salud Ocupacional y Seguridad Ocupacional y cumplir con los controles y tratamientos dados por sus médicos tratantes. Estas recomendaciones tienen una vigencia de un año y están sujetas a cambios de acuerdo a la evaluación de la paciente'. (f. 83) del expediente).

- Certificación Policlínica R.R.D.D., de la Caja de Seguro Social, evaluación por parte de Trabajo Social y Psicología, en el que se observa el diagnóstico de: Observación por problemas relacionados con desavenencias con el jefe y compañeros de trabajo, visible a foja 82 del expediente.

- Certificación de Médico Psiquiatra, de Irma Herrera A., del Centro Médico San Juan Bautista, el cual certifica: " Hago constar que evalué a la joven Karen Garrido Sáez, con cédula de identidad personal..., el día 3 de febrero del presente año, en mi consulta externa localizada en el Centro Médico San Juan Baustista y se le diagnosticó un *Trastorno Mixto Ansioso - Depresivo y Estrés*, este último probablemente de tipo laboral. Estas condiciones le afectan en su rutina diaria. Se le inició tratamiento psicofarmacológico con un ansiolítico y requiere citas de seguimiento". En la misma señala que debe continuar citas de seguimiento tanto en Psiquiatría como en Salud Ocupacional. Visibles a fojas 119 y 120.

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.

En este sentido, se aprecia Nota de 5 de octubre de 2018, Nota No. 1484- 18 DNC, suscrita por el DR. RAFAEL LÓPEZ, Director Nacional de Certificaciones de la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) mediante la cual certificó que no tiene registro de trámite de evaluación del perfil de funcionamiento de Karen Edith Garrido, tal como se deja ver a foja 178 del expediente contencioso.

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 N° 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).

De igual manera, el fallo de fecha quince (15) de enero de 2021, el Magistrado Carlos Alberto Vásquez expone lo concerniente al mencionado fuero laboral. Veamos.

“De este análisis preliminar se destaca, que el problema jurídico gira en torno a la pretensión de anulación del Decreto de Personal No. 611 de 1 de octubre de 2019, objeto de reparo, emitido por el Ministerio de Seguridad Pública, que resolvió dejar sin efecto, el nombramiento de Erika del Carmen Fruto, del cargo que venía ocupando al momento de su desvinculación.

En ese orden de ideas, la demandante argumenta que el Acto acusado infringe los artículos 1, 2 y 4 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, y sus modificaciones, "Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral". Estas disposiciones guardan relación con aquellos trabajadores que afectados por las enfermedades descritas por esta ley, tienen derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones; y sólo podrán ser despedidos o destituidos por causa justificada.

Con base a los antecedentes expuestos, corresponde a la Sala determinar la legalidad del Acto, con fundamento en los cargos presentados por la parte actora, quien alega el desconocimiento del derecho a la estabilidad en el cargo, y por padecer de una enfermedad crónica conocida como Hipertensión Arterial.

En el marco de lo antes indicado, y adentrándonos en el examen de la legalidad del Acto impugnado, debe determinarse, inicialmente, el status laboral de la señora Erika del Carmen Fruto, a fin de verificar si se encontraba bajo el amparo de algún régimen de estabilidad, en virtud, de los dos (2) supuestos antes mencionados.

En este sentido, la Sala realiza en primera instancia, un análisis del Fuero de estabilidad laboral, invocado por la parte actora, y que confiere la Ley 59 de 2005, a los funcionarios que padecen una discapacidad laboral producto de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa.

Bajo este contexto, el artículo 2 de la Ley 59 de 2005, modificado por la Ley 25 de 19 de abril de 2019, que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, en su parte medular, dispone lo siguiente:

'Artículo 2. El artículo 2 de la Ley 59 de 2005, queda así:

El padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación, destreza y con su nueva condición.

Parágrafo. Para los efectos de esta Ley, las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas se entenderán así:

1. **Enfermedades crónicas.** Son las que, una vez diagnosticadas, su tratamiento, que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo, lo que lleva implícita la cronicidad, entre ellas, diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida.

2. **Enfermedades involutivas.** Son las que antagonizan el proceso natural evolutivo del ser humano y se convierten en procesos consuntivos del organismo, tales como esclerosis múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto.

3. **Enfermedades degenerativas.** Son aquellos procesos nosológicos que ocasionan fenómenos de desgaste y deterioro progresivo de las actividades del hombre, tales como osteoartritis, artritis reumatoide, enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico, enfermedades desmielinisantes del sistema nervioso central y periférico.'

En relación con lo anterior, y de conformidad con las pruebas aportadas y admitidas en el Proceso, se evidencia la Certificación Médica de 29 de octubre de 2019, expedida por el Doctor Edgar Isaías Sanjur Cedeño, Médico de Cabecera de la señora Erika del Carmen Fruto, quien certifica que la misma, padece de Hipertensión Arterial, con condición clínica estable y pronóstico reservado (Cfr. Foja 13 del Expediente Administrativo).

Bajo el mismo contexto, resulta pertinente referirnos, a lo dispuesto en el artículo 5 de la citada Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, mismo que advierte lo siguiente:

'Artículo 5. La certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzca discapacidad laboral, **será expedida por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin o por el dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo.** La persona mantendrá su puesto de trabajo hasta que dicha comisión determine su condición' (Lo resaltado es de esta Sala).

En este punto, cabe resaltar que la alegación de un padecimiento en el Recurso de Reconsideración de la afectada, permite a la Autoridad nominadora, verificar si se ha acreditado una condición médica discapacitante, que le sugiera rectificar su accionar, modificando o anulando la decisión proferida en la vía gubernativa, en atención a la aplicación de una Ley que protege a los servidores públicos con las enfermedades protegidas en la precitada excerpta.

Y es que, tal y como se aprecia en la constancias procesal; si bien, la condición médica de la demandante fue advertida en el Recurso de Reconsideración promovido contra el Decreto de Personal No. 611 de 1 de octubre de 2019, objeto de reparo; **no obstante, se incumple con lo establecido en el artículo 5 de la citada Ley de protección laboral, pues, no acreditó, dicho padecimiento, con el dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo.**

Basta recordar, que dicha comprobación, tiene como propósito, entre otras cosas, que las personas que reúnen los requisitos de la Ley 59 de 2005, no se vean afectadas por acciones de personal que implemente la Administración, con desconocimiento de su Régimen Especial de estabilidad, reconociendo ésta protección laboral, a quienes padezcan una discapacidad, provocada por una enfermedad involutiva y/o degenerativas, esto en cumplimiento del Principio de Legalidad que debe caracterizar a la Administración Pública.

Al respecto, el artículo 1, de la precitada Ley 59 de 2005, dispone lo siguiente:

'Artículo 1. Todo trabajador nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas involutivas y/o degenerativas así como insuficiencia renal crónica, que

produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a la que tenía antes del diagnóstico'.

En atención a tales hechos, la situación jurídica planteada nos permite establecer, en cuanto a la enfermedad alegada y su consecuente condición de discapacidad producida por ésta, que tales condiciones, no han sido debidamente probadas, ni acreditadas, por la accionante. En ese sentido, se evidencia que la activadora jurisdiccional, no aportó él o los documentos idóneos, que acrediten su padecimiento de hipertensión arterial, de conformidad a lo establecido en el artículo 5 de la citada Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018.” (Lo resaltado es nuestro).

En este sentido, y dado que la accionante no se encuentra amparada bajo un Régimen de Protección laboral, su desvinculación, obedeció al hecho que la misma, ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción, por lo que, la Autoridad nominadora tenía la potestad para destituirla libremente de su cargo, razón por la cual, no se encuentran probados los cargos de infracción alegados por la parte actora de los artículos 1, 2 y 4 de la ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018.” (La subraya es nuestra).

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 N° 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 los padecimientos alegados por **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, en efecto se encuentran contemplados entre los supuestos de enfermedades que establece la norma antes mencionada en materia de discapacidad laboral.

V. La petición de la actora que guarda relación con el pago de salarios caídos tal como lo contempla el artículo 4-A de la Ley 151 de 24 de abril de 2020.

Por otro lado, en cuanto al reclamo que hace la recurrente en torno al pago de los salarios caídos que establece el artículo 4-A de la Ley 151 de 2020, este Despacho estima que el mismo no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, en el supuesto que estuviera amparada bajo el texto legal antes mencionado, es necesario que esté debidamente acreditado.

Este mismo criterio fue compartido por la Sala Tercera, al emitir su pronunciamiento en la Sentencia de dieciocho (18) de mayo de dos mil dieciocho (2018), respecto a la importancia de acreditar el presupuesto de discapacidad laboral, que en lo medular señala lo siguiente:

“ ...
Del contexto antes expuesto, queda claro que para obtener el fuero laboral reconocido por el artículo 1 de la Ley 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 mismo orden de ideas, a través de la Sentencia de trece (13) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), la Sala Tercera señaló en cuanto a demostrar que la enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, merezca dicha protección o fuero laboral, lo que a seguidas se cita:

“Por último, en cuanto a la alegada violación a los artículos 1, 2 y 4 de la Ley de 28 de diciembre de 2005, sobre enfermedades involutivas y/o degenerativas, circunstancia que fue invocada ante esta autoridad jurisdiccional, es puntual indicar que de conformidad con el artículo 784 del Código Judicial, incumbe a las partes probar los hechos o datos que constituyan el supuesto de hecho de las normas que le son favorables, y en el caso bajo estudio, el demandante no ha demostrado a suficiencia que sus padecimientos, son enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que merezcan dicha protección o fuero laboral.” (Lo destacado es nuestro).

En abono de lo señalado en el extracto jurisprudencial antes transcrito, estimamos pertinente indicar que, en el evento en que la Sala Tercera considere que la pretensión de la actora sí podía sustentarse en la Ley No.59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley No.25 de 19 de abril de 2019, este Despacho reitera que la accionante no aportó junto con su demanda elementos de convicción; es decir, una certificación emitida por una autoridad competente o, en su defecto, el dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo.

En el marco de lo antes expuesto, y ante la ausencia de elementos que acrediten la posición vertida por la demandante, esta Procuraduría solicita a la Sala Tercera se sirva declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto 038-C/20 de 23 de octubre de 2020**, emitido por la **Tesorería del**

Municipio de Panamá, ni su acto confirmatorio, y, en consecuencia, se desestimen las pretensiones del accionante.

VI. Pruebas. Se objetan por inconducentes e ineficaces de acuerdo al artículo 783 del Código Judicial, los documentos visibles de foja 15 a 28 del expediente judicial, ya que los mismos se encuentran insertos en la copia autenticada del expediente de personal aportado por la parte actora, el cual ya reposa en el Tribunal.

VII. Derecho. No se acepta el invocado por la recurrente.

VIII. Excepción por razón del incumplimiento del numeral 2 del artículo 43 de la Ley 135 de 1943, correspondiente a “lo que se demanda”, en concordancia con el artículo 87 de esa misma excerpta legal (Inviabilidad de la pretensión de la actora).

Tal como indica el autor José Ovalle Favela, en su obra Derecho Procesal Civil, la excepción es una figura jurídica que la doctrina ha visto desde dos (2) ángulos diferentes: El primero de ellos es en sentido abstracto, a través de la cual **el demandado se opone a la pretensión del actor, advirtiendo cuestiones que obstaculizan un pronunciamiento de fondo respecto de la pretensión.** El segundo, es en sentido concreto; es decir, **se objetiviza en las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la pretensión del accionante,** con dos (2) finalidades:

“1. De oponerse a que la secuela procesal continúe, argumentando como razón de esta posición, que no se han satisfecho en su totalidad todos y cada uno de los presupuestos procesales;

2. Oponerse al reconocimiento del juzgador de la fundamentación de la pretensión que persigue la parte actora, con base en la existencia de hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica descrita por el actor en su demanda” (OVALLE Favela, José; Derecho Procesal Civil; 7ª. edición; Harla; México; 1995; pp. 70, 71)

En virtud de lo antes expuesto, la Procuraduría de la Administración excepciona la pretensión que la recurrente formula, **debido a la vulneración del numeral 2 del artículo 43 de la Ley 135 de 1943,** modificado por el artículo 28 de la Ley 33 de 1946, que se refiere a **“lo que se demanda”** cuyo contenido, en concordancia con el artículo 87 de la misma norma, es el siguiente:

“**Artículo 43:** Toda demanda ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo contendrá:

...

2. Lo que se demanda.”

...” (La negrita es nuestra).

“**Artículo 87:** Las excepciones deben alegarse o proponerse por quienes tengan intervención en el juicio, desde que el negocio se fija en lista hasta que se dicte el fallo.”

Dicho lo anterior, es oportuno señalar que el 25 de febrero de 2021, **Yuli Leanis Espinosa Rodríguez**, actuando en su propio nombre y representación, promovió una demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción, y dentro de sus pretensiones solicitó lo siguiente:

“1. Que se revoque la decisión contemplada en el Decreto No.038-C/20 del 23 de octubre de 2020, que me destituyen del cargo de Sub jefa de Contabilidad con posición 939 y asignación mensual de B/1,500.00 el cual desempeñaba en Tesorería Municipal de Panamá.

2. **Se me paguen todos los salarios caídos dejados de percibir desde la fecha de la separación de mi cargo hasta la fecha de mi reintegro**, según lo establecido en el artículo 4-A de la Ley 59 de 2005, el cual fue adicionado mediante la Ley 151 de 24 de abril de 2020.

3. **Que se pague la indemnización por despido injustificado calculado con base al procedimiento estipulado en el artículo 11 de la Ley 23 de 12 de mayo de 2017**, que reforma la Ley 9 de 1994, que establece la Carrera Administrativa y dicta otras disposiciones.

4. **Que se pague la prima de antigüedad, derecho establecido en la Ley 23 de 12 de mayo de 2017.”** (Lo destacado es nuestro) (Cfr. fojas 6-7 del expediente judicial).

Esta Procuraduría observa **que se ha solicitado en una misma acción distintas pretensiones**, entre ellas, **el reintegro**, el pago de los salarios caídos, el **pago de la prima de antigüedad y la indemnización** y de conformidad con lo que establece la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, que reforma la Ley 9 de 1994, **deben pedirse en demandas separadas**, porque, de lo contrario se produciría un obstáculo procesal que impediría decidir varios supuestos en un mismo negocio jurídico, como ocurre en la situación bajo examen, razón por la cual **la acción en referencia no debió ser admitida**.

En ese sentido, para una mejor aproximación de lo antes indicado, citaremos el contenido de los artículos 10 y 11 de la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, que adiciona los artículos 137-B y 137-C a

la Ley 9 de 1994, los cuales contemplan las opciones a las que tiene derecho el servidor público, al finalizar su relación laboral con la administración. Veamos.

“**Artículo 10.** Se adiciona el artículo 137-B a la Ley 9 de 1994:

Artículo 137-B: El servidor público permanente, transitorio o contingente o de Carrera Administrativa, cualquiera que sea la causa de finalización de funciones, tendrá derecho a recibir de su institución una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado en la institución, desde el inicio de la relación permanente. En el caso de que algún de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.”

“**Artículo 11.** Se adiciona el artículo 137-C a la Ley 9 de 1994. Así:

Artículo 137-C: Los servidores públicos permanentes al servicio del Estado, que sean destituidos de sus cargos podrán solicitar el reintegro ante el Tribunal Administrativo de la Función Pública, si consideran que no existe causa justificada para la destitución. En caso de que el Tribunal emita una sentencia que declare injustificada la destitución, la entidad donde laboraba el servidor público destituido tendrá la opción de reintegrar al servidor público o pagarle una indemnización, que será de dos semanas de salario por cada año de servicio, calculado con base en el último salario devengado.”

En ese orden de ideas, la Sala Tercera en el **Auto de veintiocho (28) de agosto de dos mil veinte (2020)**, al pronunciarse en una situación similar a la que ahora se analiza, señaló lo que a seguidas se transcribe:

“ ...

En ese sentido, se observa que la parte actora, solicita la nulidad, por ilegal, de la Resolución Administrativa N°. FGC-OIRH-31 de 30 de abril de 2020, emitida por la Fiscalía General de Cuentas; no obstante, peticona como derechos subjetivos violados el Reintegro al cargo, la Indemnización y la Prima de Antigüedad.

Sobre este particular, se aprecia una incongruencia manifiesta que hace inadmisibile la Demanda en estudio, siendo la petición del Reintegro, Indemnización y la Prima de Antigüedad, cuando estas prestaciones laborales resultan incompatibles entre sí.

Esta incompatibilidad surge de la misma Ley 23 de 12 de mayo de 2017, la cual, en sus artículos 10,11 y 12, adicionaron los artículos 137-B, 137-C y 137-D a la Ley 9 de 1994, de la siguiente manera:

“ ...

Los artículos anteriormente citados, evidencian que al momento de un funcionario público verse afectado por una destitución, posee la opción de solicitar el reintegro al cargo, siguiendo el trámite establecido en la excerta, o en su defecto, optar por la reclamación del Derecho a la Prima de antigüedad.

Y es que, es necesario aclarar que en estos casos, el servidor público ante la notificación de un despido que considere injustificado, debe decidir si

solicitar el reintegro al cargo o acceder al Derecho a la Prima de Antigüedad que posee, pero no puede pretender a acceder a ambas figuras, debido a que estas responden a causas de pedir distintas entre sí.

Así las cosas, si aquel funcionario público destituido decide solicitar el reintegro, esto se da porque tiene la intención de mantenerse laborando en la Institución a la que pertenecía, motivo por el cual, mal podría recibir un monto en concepto de Prima de Antigüedad si la Sentencia de este Alto Tribunal accede al reintegro, pues, como es sabido, el Derecho a la Prima surge precisamente de la finalización laboral. Así mismo, es importante puntualizar que de acuerdo a la normativa, el término para solicitar el reintegro prescribe pasados ocho días desde la notificación del despido, mientras que el Derecho a reclamar la Prima de Antigüedad, no contempla plazo de prescripción

Por otro lado, se debe precisar que la Ley para ambos casos prevé un trámite procesal distinto, dado que, en el caso del Reintegro, se estableció un proceso sumario, y sin mayores requisitos, a surtirse ante el Tribunal de la Función Pública, que al no haberse constituido, corresponde a esta Corporación de Justicia atender, siguiendo el trámite preceptuado en la normativa en cuestión.

Mientras que en el caso de la Prima de Antigüedad, la Ley no hace mención sobre el procedimiento a seguir, motivo por el cual, ante este vacío, debe entenderse que se seguirá el procedimiento que la Ley 135 de 1943 dispone para las Acciones Contenciosas Administrativas de Plena Jurisdicción, ya que dicha reclamación se realiza sobre un derecho de carácter particular.

En base a los fundamentos jurídicos aquí planteados, esta Magistratura encuentra que los reclamos de Prima de Antigüedad y las Demandas de Indemnización deben tramitarse en demandas separadas, por ser procedimientos distintos y para evitar obstáculos procesales que imposibiliten decidir ambas pretensiones laborales en un mismo proceso.

En ese sentido, quien, suscribe advierte que luego de efectuar una revisión de la Demanda y de los documentos que la acompañan a la misma, no se le debe dar curso, conforme lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 135 de 1943, por lo que se procederá a no admitir la presente demanda.

...”

En virtud de lo antes expuesto, en la jurisprudencia antes citada, es necesario advertir, que si funcionario público desvinculado decide solicitar el reintegro, es con la finalidad de mantenerse laborando en la entidad a la que pertenecía, razón por la cual, mal podría recibir un monto en concepto de Prima de Antigüedad si al momento de emitirse el Fallo el Tribunal accede a la pretensión de reintegro solicitada por la actora, ya que el derecho al beneficio de la prima de antigüedad, nace precisamente de la finalización de la relación laboral.

En ese mismo contexto, es imperante señalar que **presentar un sólo escrito cuyo contenido advierte dos (2) acciones distintas, sugiere que el Magistrado Sustanciador debe elegir cómo tramitará el proceso contencioso administrativo, lo que se aparta de las**

facultades del operador de justicia, puesto que tal actuación contraviene el principio de imparcialidad e incluso, en este caso particular, releva de responsabilidad a la demandante, quien actúa en su propio nombre y representación, al interponer una acción con la debida identificación y con los presupuestos procesales que le corresponden.

En virtud de lo antes expuesto, este Despacho es del criterio **que la admisión de la demanda bajo análisis, excede la naturaleza de los procesos de plena jurisdicción**; ya que los reclamos presentados por la accionante deben tramitarse en demandas separadas, por ser procedimientos distintos y para evitar obstáculos procesales que imposibiliten decidir ambas pretensiones laborales en un mismo proceso; por consiguiente dicha admisión contraviene los presupuestos jurídicos contenidos en la Ley 135 de 1943, modificada por la Ley 33 de 1946.

Del Honorable Magistrado Presidente,



Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración



María Lilia Urriola de Ardila
Secretaría General

Expediente 173072021