

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 1352

MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Panamá, 28 de septiembre de 2021

**Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.**

La Licenciada Lidia Deyanira González Pinzón, actuando en nombre y representación de **Victorina Idania Pinzón Moreno**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Memorando 2328/OIRH/2018 de 27 de diciembre de 2018, emitido por la **Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario**, la negativa tácita por silencio administrativo, y para que se hagan otras declaraciones.

Contestación de la demanda.

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 N° 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 hecho; por tanto, se niega.

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

II. Normas que se aducen infringidas.

La apoderada judicial de la demandante manifiesta que el acto acusado de ilegal infringe las siguientes disposiciones:

A. El artículo 68 del Decreto de Gabinete N° 68 de 31 de marzo de 1970, el cual establece que en lo relativo a la reposición de trabajadores se estará a lo que dispone al respecto el Código de Trabajo (Cfr. fojas 7-8 del expediente judicial)

B. El artículo 326 del Código de Trabajo, el cual dispone que es obligación del empleador reponer en su ocupación al trabajador que dejó de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

C. El artículo 41 del Reglamento Interno de la Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario, aprobado por la Resolución de Junta Directiva N° 10-2011 de 28 de marzo de 2011, el cual indica que los servidores públicos de la Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario (AAUD) se encuentran sujetos a las disposiciones establecidas de movilidad laboral (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

D. El artículo 14 de la Ley N° 17 de 1981, el cual establece que el trabajador social se regirá por el Código de Ética de la Asociación de Trabajadores Sociales de Panamá (Cfr. fojas 8-9 del expediente judicial).

E. El artículo 2 de la Ley N° 16 de 2009, el cual nos dice que los trabajadores sociales que laboren en instituciones oficiales, se regirán por el escalafón y sistemas de méritos (Cfr. fojas 9-10 del expediente judicial).

F. Los artículos 2 y 80 del Texto Único la Ley 9 de 1994, (el segundo de éstos en realidad corresponden al artículo 81 vigente a la fecha), los cuales establecen, en ese orden, el glosario de términos de dicha ley; y las condiciones que deben darse para el traslado de servidores públicos (Cfr. fojas 10-12 del expediente judicial).

III. Breves antecedentes y descargos de la Procuraduría de la Administración en representación de los intereses de la entidad demandada.

De acuerdo con la información que consta en autos, el acto acusado en la presente causa lo constituye el Memorando 2328/OIRH/2018 de 27 de diciembre de 2018, emitido por la Dirección de Recursos Humanos de **la Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario**, por medio del cual se rotó a **Victorina Idania Pinzón Moreno** de la Oficina de Trabajo Social a la Oficina de Archivos de Recursos Humanos (Cfr. foja 28 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el referido acto administrativo, la accionante interpuso un recurso de reconsideración el 4 de enero de 2019, mismo que no ha sido resuelto por la entidad demandada, por lo que la actora de igual forma solicita la

ilegalidad de la negativa tácita por silencio administrativo en la que ha incurrido la entidad demandada (Cfr. fojas 11-12 y 29 del expediente judicial).

Por lo antes expuesto, el 3 de mayo de 2019, **Victorina Idania Pinzón Moreno**, actuando por medio de su apoderada judicial, presentó ante la Sala Tercera la demanda que dio origen al proceso que ocupa nuestra atención, en el que solicita que se declare nula, por ilegal, la acción de rotación de personal acusada; y por ende, se le mantenga en la posición que ostentaba antes de la referida rotación (Cfr. foja 3 del expediente judicial).

Al sustentar su pretensión, la apoderada judicial argumenta que al momento que su mandante retornó a sus labores, luego de cuatro (4) meses de encontrarse incapacitada, a ésta le notifican que ha sido rotada a la Oficina de Archivo de Recursos Humanos (Cfr. foja 4 del expediente judicial).

Agrega, que su representada ha sido víctima de acoso laboral y conductas abusivas por parte de algunas compañeras de trabajo según instrucciones de la Jefa de Recursos Humanos, lo cual atenta contra su integridad física, según alega (Cfr. foja 5 del expediente judicial).

Concluye, que su representada estuvo incapacitada desde el 27 de agosto hasta el 24 de diciembre de 2018, por un cuadro de ansiedad, depresión y temor a presentarse a su puesto de trabajo (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

Visto lo anterior, este Despacho se opone a los cargos de ilegalidad expuestos por la recurrente en relación a las disposiciones que se aducen como infringidas con la expedición del acto acusado, según iremos desarrollando en los párrafos subsiguientes.

Contrario a lo argumentado por la actora, consideramos que el Memorando 2328/OIRH/2018 de 27 de diciembre de 2018, acusado de ilegal, no infringe las disposiciones invocadas en el escrito de demanda, puesto que de acuerdo con las evidencias procesales, por causa de sus incapacidades médicas y debido al estrés laboral, la entidad demandada adoptó la decisión de reubicarla de posición, siguiendo

las recomendaciones de los galenos aportadas por la propia recurrente (Cfr. fojas 28 y 30 del expediente judicial).

En relación con lo anterior, consideramos pertinente destacar lo indicado por la entidad demandada en el Informe de Conducta, el cual señala lo siguiente con respecto a la situación que nos ocupa:

“... Sin embargo, para garantizar el mejor ambiente laboral, que le permita desarrollarse en el ejercicio de sus funciones como trabajadora social, ya que la institución no cuenta con departamentos afines a esta profesión; ... **se había llamado a la funcionaria VICTORINA IDANIA PINZÓN MORENO, para notificarle, que se le iba a reubicar, siguiendo las instrucciones de su médico de cabecera en otra área sin violarse sus derechos de Trabajadora Social.**

La funcionaria aceptó bajo su propio consentimiento y sin ninguna presión de la rotación, al departamento de capacitación, con el mismo cargo de trabajadora social, con funciones de capacitadora de docencia y orientación...

...

16. Mediante memorándum N° AAUD/TS/145/2018, 10 de agosto de 2018, la Licda. ALICIA BEITIA remite informe donde solicita la aplicación de sanción por el comportamiento que desempeña la Licda. PINZON, ya que tiene una actitud negativa y menciona que en lo laboral no se puede tratar con la colega. (FS. 178).

Es por todo este tipo de situaciones, por el cual se toma la decisión de rotar a la Licda. PINZON, toda vez que la misma no mantiene buena relación con sus compañeras Trabajadoras Sociales, que se envía al Departamento de Archivo de Recursos Humanos, mientras se ubica el espacio físico en la institución para, ubicarla, siguiendo con las recomendaciones médicas, para desarrollarse como Trabajadora Social, mismo que se logró ubicándola en el departamento de Capacitación, con el fin de que desarrolle el ejercicio de sus funciones de manera, que pueda impartir docencia al personal de acuerdo al cronograma de actividades e intervenciones en las diferentes zonas de la institución, que ella debe diseñar.” (La negrita es nuestra) (Cfr. fojas 42-43 y 47 del expediente judicial).

Tal como se puede observar, la entidad tomó en cuenta las recomendaciones del médico de cabecera de la demandante, quien sostenía que la misma no debía ser sometida a situaciones de estrés laboral, razón por la cual se adoptó la decisión de rotación, hoy recurrida.

En este escenario, vale la pena resaltar que la acción de rotación objeto de estudio, fue una medida adoptada por la Jefa Institucional de Recursos Humanos de la institución, quien es el superior jerárquico de la unidad administrativa a la que pertenece **Victorina Idania Pinzón Moreno**, mientras se le ubicaba el espacio físico en la institución, siguiendo con las recomendaciones médicas, para desarrollarse como Trabajadora Social (Cfr. foja 47 del expediente judicial).

En el marco de lo antes indicado, debe advertirse que de acuerdo al referido Informe de Conducta, a la accionante se le ha respetado todo lo concerniente a su salud e integridad física, al reubicarla en un lugar donde no estuviera expuesta al estrés laboral que ésta padece, en observancia a las certificaciones médicas aportadas por ella misma.

De lo anotado, se concluye que el Memorando 2328/OIRH/2018 de 27 de diciembre de 2018, por medio del cual se le informó a **Victorina Idania Pinzón Moreno** que había sido asignada a la Oficina de Archivo de Recursos Humanos, estuvo apegada a derecho, y no infringe las normas invocadas como conculcadas en el escrito de demanda.

En adición a lo anterior, el Informe de Conducta igualmente nos informa acerca de otros traslados que ha experimentado la demandante dentro de la institución. Nos permitimos transcribir la parte pertinente de dicho informe para mayor ilustración:

“1. En el año 2008, mediante Memorando N° 1079/ORH/08, del 29 de diciembre de 2008, **fue trasladada de la Oficina de Asesoría Legal a la Oficina de Trabajo Social** con funciones de Trabajador Social a partir de 05 de enero de 2009. (fs59).

2. El 30 de marzo de 2009, se designa a la Licda. VICTORINA IDANIA PINZÓN MORENO, **jefa encargada mientras dure las vacaciones del titular**, mediante Memorándum N° 307/ORH/09 (fs.65)

3. Consta Memorándum N° 118/ORH/10, de 28 de enero de 2010, donde **se realiza traslado de Trabajo Social al departamento de Comercialización**, para la Licda. PINZÓN. (fs. 69).

...

5. El 04 de marzo de 2010, según Memorándum N° 347/ORH/10, **se realiza traslado de la funcionaria PINZÓN de la clínica de salud ocupacional a trabajo social** de zona A. (foja 71).” (La negrita es nuestra) (Cfr. fojas 43-44 del expediente judicial).

Tal como se puede apreciar del extracto antes reproducido, el traslado que se ataca en el acto objeto de reparo no ha sido el primero que **Victorina Idania Pinzón Moreno** ha experimentado dentro de la institución, más bien se trata del cuarto traslado realizado por la entidad con respecto a la hoy demandante; sin embargo, según se observa, **en ninguna de aquellas veces la recurrente interpuso acción legal alguna.**

La Sala Tercera ha tenido oportunidad de pronunciarse respecto de la legalidad de las acciones de rotación, una vez ya se hayan suscitado varias de éstas con anterioridad. Muestra de ello, lo podemos apreciar en la Sentencia de 15 de enero de 2021, que a la letra dice:

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

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

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

...

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

Sobre la base de las consideraciones antes expuestas, podemos concluir que la actuación de la entidad demandada no contraviene las disposiciones que se aducen infringidas; razón por la cual esta Procuraduría solicita respetuosamente a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL** el Memorando 2328/OIRH/2018 de 27 de diciembre de 2018, emitido por la **Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario**, ni la negativa tácita por silencio administrativo, por lo que solicitamos que se desestimen las demás pretensiones de la recurrente.

IV. Pruebas.

A. Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente administrativo relativo al presente caso, el cual reposa en los archivos de la entidad demandada.

V. **Derecho.** No se acepta el invocado por la actora.

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaría General