

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 1385

Panamá, 05 de octubre de 2021

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

El Licenciado Ameth Cerceño Burbano, actuando en nombre y representación de **María Aloisa Hartmann Moreno**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el **Decreto N°143-2019 de 4 de julio de 2019**, emitido por la **Alcaldía del Distrito de Bugaba**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

Alegatos de Conclusión.

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 artículo 61 de la Ley 135 de 1943, modificado por el artículo 39 de la Ley 33 de 1946, con el propósito de presentar el alegato de conclusión de la Procuraduría de la Administración dentro del proceso descrito en el margen superior, momento procesal que nos permite reiterar lo expresado en nuestra contestación de la demanda, **en cuanto a la carencia de sustento** que se advierte en la tesis planteada por la actora, **María Aloisa Hartmann Moreno**, referente a lo actuado por la **Alcaldía del Distrito de Bugaba**, al emitir el Decreto N° 143-2019 de 4 de julio de 2019.

I. **Nuestras alegaciones.**

La acción propuesta por el apoderado judicial de **María Aloisa Hartmann Moreno**, tiene como fundamento el hecho que en su opinión, el Decreto N°143-2019 de 4 de julio de 2019, acusado de ilegal no está motivado, razón por la cual a su juicio, fue emitido en violación a los principios del debido proceso y estricta legalidad (Cfr. fojas 103-106 del expediente judicial).

Igualmente, el apoderado judicial de la recurrente señala que su mandante se encontraba amparada por el fuero de enfermedad crónica reconocido en la Ley No.59 de 2005, puesto que sufre de psoriasis, padecimiento sobre el cual existe dictamen médico; por consiguiente, no podía ser removida de su puesto de trabajo, lo que afectó el derecho a su salud, sobre todo por el hecho que no

puede sufragar los medicamentos que requiere para controlar la enfermedad que padece (Cfr. fojas 107-109 del expediente judicial).

En adición, la accionante señala que también se encuentra amparada por la protección laboral reconocida en la Ley No.42 de 1999, producto que presenta una discapacidad; por lo que estima que el decreto de personal objeto de reparo inobservó la obligación del Estado de tutelar los derechos consagrados a favor de las personas con discapacidad (Cfr. foja 109 del expediente judicial).

En esta ocasión, nos permitimos **reiterar el contenido de la Vista Número 1548 de 29 de diciembre de 2020**, por cuyo conducto contestamos la acción en examen, señalando que no le asiste la razón a la accionante; ya que de acuerdo con las evidencias que reposan en autos, el **Alcalde del Distrito de Bugaba** finalizó la relación laboral con **María Aloisa Hartmann Moreno**, del cargo de **encargada de la oficina municipal de recursos humanos de la entidad**, recurriendo para ello a la atribución que le otorga el artículo 243 (numeral 3) de la Constitución Política de la República, que establece la remoción de aquellos funcionarios municipales cuya designación no corresponda a otra autoridad finalizar de manera extraordinaria la relación laboral de los servidores públicos; así como el Acuerdo Municipal No.13 de 3 de mayo de 2016, que señala el Reglamento Interno del personal de la institución; puesto que la ahora demandante no ingresó a la mencionada Alcaldía por vía del concurso de mérito u oposición, lo que la ubicaba en la condición de funcionaria de libre nombramiento y remoción, ello en concordancia con lo que establece el artículo 794 del Código Administrativo, que indica que la determinación del periodo de un empleado no coarta en nada la facultad del empleador que hizo el nombramiento para removerlo; de ahí que la autoridad nominadora estaba plenamente facultada para desvincularla de la posición en la que servía en esa entidad.

En nuestra opinión, el cargo ejercido por **María Aloisa Hartmann Moreno**; **es decir, encargada de la oficina municipal de recursos humanos de la Alcaldía de Bugaba, se encontraba en el nivel ejecutivo dentro de la estructura y dependencia de esa entidad, adscrito al Alcalde, razón por la que su nombramiento en esa posición de jefatura** estaba sujeta a la potestad discrecional de la autoridad nominadora y, por ende, ésta no gozaba de estabilidad alguna (Cfr. página 38 de la Gaceta Oficial 28056 de 20 de junio de 2016 y fojas 35-36 del expediente judicial).

De igual manera, no podemos perder de vista que la ahora demandante cuando finalizó la relación laboral con la entidad como hemos advertido en el párrafo anterior, ocupaba el puesto de encargada de la Oficina Municipal de Recursos Humanos de la Alcaldía de Bugaba, **cargo que dado a su naturaleza y atribuciones era de confianza**, toda vez que siendo dicha **posición de las cuales dispone la Alcaldía de Bugaba para nombrar a su personal inmediato encargado de asistirlo en su gestión**, de acuerdo con el organigrama municipal, **y delegarle el mando directo correspondiente**, **María Aloisa Hartmann Moreno** ostentaba una posición fundamental en la estructura administrativa, que se enmarca dentro de la categoría de servidores públicos de libre nombramiento y remoción (Cfr. foja 122 del expediente judicial).

Por otra parte, este Despacho advierte que el apoderado judicial de la accionante señala que la actuación de la entidad demandada vulneró lo dispuesto en la Ley N° 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 No.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 N° 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 produzca una discapacidad laboral**; no obstante, esta Procuraduría advierte que en el presente negocio jurídico **la actora no aportó ningún documento médico que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley N° 59 de 2005, que reconoce la protección 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 referencia, **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 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 otro orden de ideas, 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 No.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 constan 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 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.

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).

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 el padecimiento alegado por **María Aloisa Hartmann Moreno**, 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.

Dentro del contexto anteriormente expresado, debemos advertir que la actora también alega que se encuentra amparada por la Ley No.42 de 27 de agosto de 1999, de ahí que consideramos pertinente señalar que los documentos presentados por la demandante, a través de los cuales busca comprobar que tiene una **discapacidad física, tampoco representan la documentación idónea que exige la mencionada excerpta legal para acreditar dicha condición en una persona**, pues la misma **no constituye la certificación que emite la Secretaría Nacional de Discapacidad detallando el tipo de discapacidad y demás parámetros requeridos**, tal como lo consagra 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).

De igual manera, no podemos perder de vista lo dispuesto en el artículo 45-A de la Ley No.42 de 27 de agosto de 1999, modificado por el artículo 54 de la Ley No.15 de 31 de mayo de 2016, que puntualiza lo siguiente:

“Artículo 54. Se adiciona el artículo 45-A a la Ley 42 de 1999, así:

Artículo 45-A. La persona con discapacidad, padre, madre, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad no podrá ser despedido o destituido ni desmejorado en su posición o salario, salvo que el empleador o superior acredite con antelación una causal establecida en la ley que justifique la terminación de la relación laboral.

En los casos de servidores públicos no se admitirá como causal el libre nombramiento y remoción, salvo que se trate de funcionarios nombrados en cargo de confianza.

...” (La negrita es nuestra) (Cfr. página 19 de la Gaceta Oficial 28046-B de 6 de junio de 2016).

De la disposición legal antes citada, esta Procuraduría advierte que la misma señala de manera expresa que se encuentran exceptuados de dicho fuero los “funcionarios nombrados en cargos de confianza”, tal como ocurrió en el caso que ocupa nuestra atención; ya que **María Aloisa Hartmann Moreno**, fue removida del cargo de encargada de la Oficina Municipal de Recursos Humanos de la Alcaldía de Bugaba, mismo que por la naturaleza de sus atribuciones y asignaciones, equivale a un puesto de confianza, como encargada de dirigir y supervisar todo lo relacionado a la Dirección de Recursos Humanos, quien a su vez estaba sometida a las asignaciones dadas por el Alcalde.

En ese orden de ideas, 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 acto acusado se establece de manera clara y precisa la justificación de la decisión adoptada por la institución; 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 la Constitución Política de la República de Panamá, establece en su artículo 243, Ordinal 3, las atribuciones, que tienen los Alcaldes para nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales, cuya designación no corresponda a otra autoridad, con sujeción a lo que dispone el Título XI de la misma Carta Constitucional; la Ley N° 25 del 19 de abril de 2018 y mediante Acuerdo Municipal N°13, del 3 de mayo de 2016, en su artículo 29, numeral*

2", cumpliéndose así con el principio de motivación que debe caracterizar todas las actuaciones administrativas.

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 la ex servidora, la cual, **reiteramos, estuvo debidamente sustentada en la facultad discrecional de la autoridad nominadora**, de ahí que contrario a lo esbozado por el apoderado judicial de la 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.

II. Del reclamo de la demandante sobre los salarios caídos.

Por otro lado, en cuanto al reclamo que hace la recurrente en torno al pago de los salarios caídos, este Despacho estima que el mismo no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de **María Aloisa Hartmann Moreno**, en el supuesto que estuviera amparada bajo la Ley No.151 de 24 de abril de 2020, es necesario que el mismo 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.

III. Actividad Probatoria.

La Sala Tercera emitió el Auto de Pruebas N° 208 de catorce (14) de abril de dos mil veintiuno (2021), confirmado por la Resolución de dieciocho (18) de agosto de dos mil veintiuno (2021) dos mil veintiuno (2021), por medio del cual **admitió** a favor de la actora los documentos visibles de fojas 7, 8-9, 10 a 68 y 69 a 98 (Cfr. fojas 157-158 y 169-174 del expediente judicial).

Igualmente se admitió la copia autenticada del expediente administrativo, aducido por la Procuraduría de la Administración, concerniente al presente proceso.

En cuanto a las pruebas admitidas a favor de la recurrente, esta Procuraduría observa que **no logran** demostrar que la autoridad nominadora; es decir, la **Alcaldía del Distrito de Bugaba**, al emitir el acto acusado, hubiese infringido las normas que sustentan el proceso presentado por **María Aloisa Hartmann Moreno**; por lo tanto, somos de la convicción que en el negocio jurídico bajo examen, la actividad probatoria de la misma no cumplió con **la carga procesal que establece el artículo 784 del Código Judicial, que obliga a quien acciona a confirmar los hechos que dan**

sustento a su pretensión; deber al que se refirió la Sala Tercera a través de la **Resolución de diez (10) de julio de dos mil diecinueve (2019)**, que le asiste a quienes demandan, de incorporar al proceso las constancias que desvirtúen la presunción de legalidad que cobija a los actos administrativos; y acreditar el supuesto de hecho de las normas que les son favorables, señalando en torno a este tema lo siguiente:

“Luego del análisis de la normativa aplicable a este caso y analizando cada uno de los aspectos de las supuestas infracciones alegadas por el demandante, **en el expediente no consta que haya aportado las pruebas para desvirtuar la legalidad del acto administrativo atacado. Todo lo anterior fundamentado en las normas relativas en este tema, por lo que las consideraciones presentadas por el demandante no fueron desvirtuadas**, debido a que **como lo establece el artículo 74 del Código Judicial**, es preciso indicar lo siguiente:

‘Artículo 784: Incumbe a las partes probar los hechos o datos que constituyen el supuesto de hecho de las normas que le son favorables.

Por ende, la carga probatoria se encuentra asignada a la parte demandante, quien debía aportar al proceso las pruebas de los hechos necesarios para constituir los hechos que ha enunciado, no se acreditaron, ni se aportaron los documentos necesarios para demostrar los hechos alegados en la demanda.

En consecuencia, la SALA TERCERA DE LA CORTE SUPREMA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE NO ES ILEGAL**, El Decreto de Personal N°153-A de 17 de mayo de 2016, emitido por el Ministerio de Seguridad Pública, su acto confirmatorio y se hagan otras declaraciones.

...” (Énfasis suplido).

Del precedente jurisprudencial antes expuesto, se colige que **las partes son las que deben probar las circunstancias que le sean favorables, de ahí que, quien alega uno o varios supuestos de hecho, deberá acreditarlos con los medios de prueba idóneos establecidos en nuestro Código Judicial, con la finalidad que el Tribunal pueda declarar la procedencia de la pretensión que se solicita.**

Queremos con ello significar que, **la carga de la prueba le incumbe a la accionante, pues es a ella a quien le interesa probar sus pretensiones y que éstas sean concedidas en los términos prescritos en la demanda, por consiguiente, deberá aportar al proceso los medios probatorios que le sean favorables para desvirtuar la presunción de legalidad que reviste el acto, o lo que viene a ser lo mismo, demostrar su ilegalidad**, situación que no se cumple en el

caso bajo examen, pues la evidencia que reposa dentro del expediente judicial resulta insuficiente para poder acreditar los hechos en los que el recurrente fundamenta la acción que se examina.

En virtud de los planteamientos expuestos anteriormente, somos del criterio que al analizar el expediente de marras, se hace palpable que el caudal probatorio inserto presta mérito suficiente para negar todas las pretensiones de la demanda; motivo por el cual, esta Procuraduría solicita a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto N°143-2019 de 4 de julio de 2019**, emitido por la **Alcaldía del Distrito de Bugaba**, y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones de la accionante.

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaria General

Expediente 889-19