

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 1430

Panamá, 29 de agosto de 2022

**Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.**

Contestación de la demanda.

Expediente 867932021

La Firma Forense G & C Legal Consulting, actuando en nombre y representación de **Doris Edilma Girón de Brown**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal 569 de 23 de abril de 2021, emitido por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **Ministerio de Educación**, y para que se hagan otras declaraciones

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

Acudo ante usted de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 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.

II. Disposiciones que se aducen infringidas.

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

A. Los artículos 34 y 52 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, normas que se refieren, en ese orden, a los principios que comprenden al procedimiento administrativo general; y los casos en que se incurre en vicios de nulidad absoluta en los actos administrativos (Cfr. fojas 14-17 y 25-26 del expediente administrativo).

B. El artículo 4 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificados por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, el cual establece que los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta norma solo podrán ser despedidos invocando una causal justa prevista en esta (Cfr. fojas 17-25 del expediente judicial).

C. El artículo 45-A de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, el cual indica que la persona con discapacidad, padres, madres, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad, no podrá ser despedido o destituido ni desmejorado en su posición o salario, salvo que el empleador o superior acredite una causal que justifique la terminación de la relación laboral (Cfr. fojas 26-35 del expediente judicial).

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

3.1. Breves antecedentes.

Según se desprende de las constancias procesales, el acto acusado en la presente causa lo constituye el Decreto de Personal 569 de 23 de abril de 2021, emitido por el **Ministerio de Educación**, por medio del cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Doris Edilma Girón de Brown** del cargo de trabajadora manual II, y la cual le fue notificada el 6 de mayo de 2021 (Cfr. foja 38-39 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el referido acto administrativo, la accionante interpuso un recurso de reconsideración el día 12 de mayo de 2021, mismo que no fue

resuelto dentro de los dos meses siguientes a su interposición, por lo que la parte actora consideró que se configuró el silencio administrativo. En este sentido, la demandante solicitó al Tribunal que previo a la admisión de la demanda se requiriese a la entidad demandada la certificación de silencio administrativo, y así fue dispuesto por el Magistrado Sustanciador a través del Auto de 13 de septiembre de 2021 (Cfr. fojas 45-46 del expediente judicial).

En este orden, cabe señalar que el silencio administrativo es una figura por medio de la cual se entiende agotada la vía gubernativa, y que, por tanto, permite el acceso a la jurisdicción contencioso administrativa, dentro de los términos correspondientes. En el caso bajo análisis, la actora interpuso su recurso de reconsideración el 12 de mayo de 2021. Por ende, es a partir de este momento en que deberán empezar a contarse los términos para determinar si la acción en estudio fue interpuesta en tiempo oportuno. En la situación que nos ocupa, la actora tenía hasta el 12 de septiembre de 2021 para presentar la acción ante la Sala Tercera.

Habiendo anotado lo anterior, el 6 de septiembre de 2021, **Doris Edilma Girón de Brown**, actuando por intermedio de su apoderada judicial, presentó ante la Sala Tercera la demanda que dio origen al proceso que ocupa nuestra atención, en la que solicita que se declare nulo, por ilegal, el decreto impugnado, que se orden el reintegro de la recurrente, y que se le paguen los salarios caídos desde el momento de su destitución hasta el momento de su reincorporación (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

3.2. Argumentos de la actora.

Al sustentar su pretensión, la apoderada legal de la actora alega que el acto impugnado deviene en ilegal, puesto que su poderdante fue destituida sin mediar causal y padece enfermedades crónicas (Cfr. foja 13 del expediente judicial).

Arguyó de igual forma, que la destitución de un servidor público que padezca enfermedades crónicas viola derechos subjetivos fundamentales (Cfr. foja 15 del expediente judicial).

Argumentó igualmente el letrado que: *"en base a subterfugios legales y malabarismos jurídicos traídos de los cabellos, se violentó todo nuestro ordenamiento jurídico en general, al imponerse una sanción a mi representada en flagrante violación a la ley... al no aplicar correctamente al caso en mención las normas del Reglamento Interno de Personal del Ministerio de Educación"* (Cfr. foja 19 del expediente judicial)

El representante judicial de la demandante insistió en reiteradas ocasiones a lo largo de su escrito en el hecho que un servidor público con enfermedad crónica solo puede ser despedido por causal legal justificada y de acuerdo a procedimiento correspondientes (Cfr. fojas 15-35 del expediente judicial).

3.3. Descargos de la Procuraduría de la Administración en defensa de la entidad demandada.

Luego de examinar los cargos de infracción en los que se sustenta la pretensión demandada, este Despacho observa que las normas invocadas se encuentran estrechamente relacionadas entre sí, por lo que las analizaremos de manera conjunta, advirtiendo que, conforme se demostrará, **no le asiste la razón a la demandante;** criterio que basamos en lo que exponemos a continuación.

En este sentido, 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 **Doris Edilma Girón de Brown.**

Sobre el particular, la jurisprudencia reiterada de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, ha expuesto¹ **que el derecho a la estabilidad del servidor público está comprendido como un principio básico inherente al funcionario investido por una carrera de la función pública, regulada por una ley formal de carrera**, o se adquiere a través de una ley especial que consagre los requisitos de ingreso y ascenso dentro del sistema, basado en mérito y competencia del recurso humano. **Si no es así, la disposición del cargo público queda bajo la potestad discrecional de la Administración, y no está sujeto a un procedimiento administrativo sancionador.**

Lo anterior, fácilmente nos permite colegir que todo servidor público que ingrese a las diversas dependencias del Gobierno, a través de un mecanismo **distinto** al concurso de méritos, o, que una vez ingresado, no se haya incorporado a alguno de los regímenes de Carrera contenidos en la Ley, **no posee el derecho de gozar de estabilidad en el cargo.**

En consecuencia, como quiera que, **Doris Edilma Girón de Brown** era una funcionaria **que no ingresó a su cargo mediante un concurso de méritos**, ni mucho menos formaba parte de otra de las carreras enunciadas en los párrafos anteriores, es evidente que la mismo no gozaba del derecho a la estabilidad en el cargo, inherente a los funcionarios de carrera.

La situación anterior queda en evidencia cuando observamos la parte motiva del Decreto de Personal 569 de 23 de abril de 2021, es decir, el acto acusado de ilegal, el cual reza de la siguiente forma:

“Que de acuerdo con el expediente de personal de la servidora pública DORIS GIRON DE BROWN, con cédula de identidad personal N° 5-12-1560, que reposa en esta entidad gubernamental, ésta no ha sido incorporada a la Carrera Administrativa, ni posee ninguna otra condición legal que le

¹ Obsérvese Sentencia 22 de diciembre de 2014; de 12 de enero de 2015; de 31 de agosto de 2018, entre muchas otras más.

asegure estabilidad en el cargo.” (Cfr. foja 62 del expediente judicial).

A fin de profundizar un poco más en lo hasta aquí anotado, nos permitimos traer a colación la Sentencia de ocho (8) de marzo de dos mil veintidós (2022), proferida por la Sala Tercera, que, en un caso similar al que hoy ocupa nuestra atención, esbozó:

“...

Debemos destacar que la parte actora tampoco acredita que la misma se encuentra amparada por una ley especial o carrera que le otorgue la estabilidad que alega haber perdido de forma ilegal, por lo que no se encuentra probada dicha alegación, aparte que no se observa que haya ingresado a la posición que ocupaba por medio de un concurso de méritos, por lo que no ostentaba dicho fuero de estabilidad en el cargo.

Cabe mencionar que, si el servidor público **no se encuentra amparado por el derecho a la estabilidad en el cargo, la Administración puede ejercer la facultad de revocar el acto de nombramiento** fundamentándose en la voluntad de la Administración y su discrecionalidad según conveniencia y la oportunidad.

...” (El resaltado es nuestro).

3.4. De la protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral y del fuero que conllevaría.

Respecto a este punto, advertimos que el apoderado judicial de **Doris Edilma Girón de Brown**, señala que la actuación de la entidad demandada vulneró lo dispuesto en 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*”; modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018.

Lo anterior resulta fácilmente apreciable luego de haber observado los apartados destinados a los hechos de la demanda y a la descripción de las normas infringidas y el concepto de la violación, en donde la apoderada judicial de la accionante reiteró en diversas ocasiones que su representada padecía diabetes mellitus, hipertensión arterial y artrosis de rodillas (Cfr. fojas 5-35 del expediente judicial).

No obstante, esta Procuraduría advierte que el artículo 5 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificado por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, también señala lo siguiente:

“Artículo 5. El artículo 5 de la Ley 59 de 2005 queda así:

Artículo 5. Las certificaciones 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 serán expedidas** por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin o **por el dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo**. La persona se mantendrá en de trabajo hasta que dicha comisión determine su condición.” (Lo destacado es nuestro).

De la norma citada, se comprueba con toda claridad que no bastará solo con indicar que se padece alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa para que el servidor público pueda ampararse en el fuero de discapacidad laboral, por el contrario, **deberá ser evaluado por médicos especialistas del ramo, al menos dos (2)**, tal como lo establece la ley especial, a fin que pueda acreditarse que dicho padecimiento, en efecto, implica una restricción para poder trabajar, lo que no ha ocurrido en la causa bajo examen.

En tal sentido, esta Procuraduría observa que las condiciones que especifica el artículo antes citado para demostrar la enfermedad crónica y consecuentemente para tener derecho al fuero otorgado por la misma, no se cumplen en el caso que nos ocupa, puesto que la demandante solamente aporta una (1) certificación médica, **cuando lo correcto hubiera sido aportar dos (2) certificaciones; ni tampoco se advierte en la referida certificación el grado de discapacidad laboral que padece** (Cfr. foja 41 del expediente judicial).

En este orden de ideas, debemos entender que la discapacidad laboral es: *“la incapacidad para procurarse o realizar un trabajo de acuerdo a su sexo, edad, formación y capacitación, que le permita obtener una remuneración equivalente a la que le*

correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga.". También se define a la discapacidad laboral, como: *"la pérdida de la capacidad del trabajador para desarrollar las tareas de una profesión u oficio, o la imposibilidad para permanecer ocupado en cualquier empleo remunerado, debido a las propias limitaciones funcionales que causa la enfermedad".* (Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Madrid: Espasa Calpe, 1970).

Por otro lado, tenemos que el Decreto Ejecutivo 45 de 7 de abril de 2022, *"que Reglamenta el artículo 5 de 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, así como la insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, modificado por la Ley 25 de 19 de abril de 2018"* define la discapacidad laboral como:

"Discapacidad Laboral: Para el caso de los servidores públicos o trabajadores que padecen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica que produce discapacidad laboral, debe ser entendida como la disminución parcial o total de sus capacidades físicas y/o mentales para realizar las labores del puesto que desempeña"

Así las cosas, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene que quien estime encontrarse amparado por el fuero laboral en referencia, **acredite en debida forma y de manera previa, los presupuestos que la misma ley consagra,** 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 se encuentre mermado en el desenvolvimiento de su rutina diaria y que con el tratamiento para el control del mismo, no pueda llevar una calidad de vida normal.**

Al respecto, la Sala Tercera en reiteradas ocasiones, ha determinado que **no sólo basta que el trabajador 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 asignadas.

Resaltado lo anterior, citamos lo medular de la Sentencia 31 de mayo de dos mil veintiuno (2021), que expresa que:

" ...

Ahora bien, al no existir la Comisión interdisciplinaria citada anteriormente, las partes aportan las certificaciones de los médicos que le dan seguimiento a sus casos. En este caso no fueron adjuntadas estas pruebas, pero **la discapacidad laboral a la que hace referencia la norma, no se refiere al padecimiento de la enfermedad, sino a la consecuencia laboral que genera el padecimiento**, en este caso no se comprobó la enfermedad crónica, ni la discapacidad laboral a la que hace referencia la norma.

...

En ese sentido, dentro del expediente **debía comprobarse la incapacidad de la demandante para desarrollar las tareas que guardaban relación con el cargo que ocupaba**, es por ello que, en esa línea de pensamiento, dentro de las constancias procesales, **no tenemos medio probatorio que acredite la producción de la discapacidad laboral del demandante.**

La discapacidad que ampara la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley N° 25 de 19 de abril de 2018 'Que modifica la Ley 59 de 2005, sobre a protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral', debe ser comprobado y en este caso no ha sucedido. Entonces, con esta diligencia se demuestra que **la incapacidad no es lo mismo que la discapacidad y para que una persona se encuentre amparada en la Ley 59 de 2005 y sus modificaciones, debe acreditarse la discapacidad alegada.**

..." (Lo destacado es nuestro).

En esta línea, si bien la actora estima que el acto administrativo acusado infringe la Ley 42 de 1999, por medio de la cual se prueba la ley sobre las personas con discapacidad, debemos indicar que la recurrente **no aportó la prueba idónea que acredite alguna discapacidad, tal como lo exige la normativa relativa al caso.**

En ese escenario, los cargos de infracción a los que alude la actora no guardan relación con la realidad fáctica y jurídica que afirma, toda vez que, una cosa son las

enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas (Ley 59 de 2005), las cuales tienen un tratamiento especial y diferenciado; y otra cosa muy distinta es el padecimiento de una discapacidad, situaciones que debemos resaltar no son equivalentes y, por tanto, no pueden ser analizadas de manera indistinta por la misma norma, sino que, hay que acudir a la que específicamente regula una u otra circunstancia.

La Sala Tercera ha tenido oportunidad de pronunciarse en reiteradas ocasiones acerca de la necesidad de demostrar que la alegada enfermedad crónica cause una discapacidad, ya que de lo contrario, no se podrá acceder a las pretensiones solicitadas por la parte actora. Una muestra reciente de ello, se observa en la Sentencia de 4 de agosto de 2022, en donde el Tribunal abordó la temática de la enfermedad crónica y la manera de probar la discapacidad que la misma pueda causar. Dada la palpable similitud entre aquella situación y la que nos ocupa (en dicha ocasión también se citaron como infringidos los artículos 34 y 52 de la Ley 38 de 2000 y el artículo 45-A de la Ley 42 de 1999), nos permitimos citar más que un breve extracto:

“Una vez analizada la documentación probatoria aportada por la parte actora dentro del presente proceso, esta Corporación de Justicia debe indicar que la Ley 59/2005, modificada por medio de la Ley 25/2018, por medio de la cual se adoptan normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, en su artículo cinco (5) establece como **requisitos para acreditar la existencia de este tipo de padecimiento**, 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 produzcan 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 dictamine su condición.’

De la norma transcrita se infiere dos (2) mecanismos para acreditar la existencia de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, e insuficiencia renal crónica que produzcan discapacidad laboral como serían:

1. Una certificación de la Comisión Interdisciplinaria nombrada para evaluar este tipo de afectaciones a la salud humana.

2. A través del dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos en el ramo.

Visto lo anterior, es evidente que al no haberse conformado la Comisión Interdisciplinaria, **era indispensable que la parte actora aportara el dictamen de dos (2) médicos especialistas que acreditaran el padecimiento de la enfermedad de hipertensión que tiene la accionante** Sin embargo, de las pruebas aportadas dentro del proceso no se evidencia la presentación documental de las certificaciones emitidas por dos (2) médicos expertos en la enfermedad tratante, por lo cual para la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia no queda acreditado la existencia de un fuero laboral por enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que supuestamente padece la accionante, para acreditar su aflicción.

En otro orden de ideas, la apoderada judicial de la parte actora ha indicado que aquella padece de otra serie de discapacidades físicas como son: ...; sin embargo, **no consta documento alguno que acredite que dichas enfermedades le han producido una discapacidad laboral, y que es necesario una supervisión médica frecuente o constante para llevar una calidad de vida normal.**

Sin bien es cierto, la Ley 42/1999 modificada por la Ley 15/2016 reconoce la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad y reconoce la existencia de un fuero laboral por dicha condición, es importante señalar que el artículo 45-A de la Ley 42/1999, señala lo siguiente:

'Artículo 45-A.'

De la norma previamente transcrita se evidencia la existencia de un fuero laboral y equiparación de oportunidades para aquellas personas que padecen de discapacidad. Sin embargo, a efectos de docencia es importante señalar que la Ley 42/1999 modificada por la Ley 15/2016 fue reglamentada inicialmente a través del Decreto Ejecutivo No. 36 del 11 de abril de 2014, el cual fue a su vez modificado por el Decreto Ejecutivo No. 74 del 14 de abril de 2015.

...

De lo anterior se desprende, que la parte actora en principio para acreditar la existencia de una discapacidad debía de conformidad con el artículo 2 del Decreto Ejecutivo No. 74 del 14 de abril de 2015, **aportar una certificación emitida por la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)**, mediante la cual se acreditará que la demandante ... padece de discapacidad bien sea en su modalidad 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.

De igual manera, también concuerda este Despacho con lo expuesto por la Procuraduría de la Administración en el sentido que si bien es cierto la parte actora aportó una serie de documentaciones que

tienen la consideración de informes clínicos y certificaciones médicas sobre el padecimiento que tiene la demandante, en dichas pruebas **no se señala el grado de discapacidad o la afectación laboral que le genera la discapacidad que tiene la accionante, que le permitieran acreditar su permanencia dentro del cargo que venía desempeñando, o que se le pudiera reubicar dentro de la institución producto del grado de afectación que mantiene.**

Es evidente que al no haber acreditado debidamente la parte actora el padecimiento de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, o insuficiencia renal que le produzca discapacidad de conformidad con la Ley 59/2005, al igual que al no haber aportado la correspondiente certificación de conformidad con la Ley 42/1999 a través del SENADIS, o que la documentación aportada demostrara la existencia de un grado de discapacidad, es evidente que la parte actora no estaba sujeta a un régimen de protección laboral, por lo que no era necesario la realización de un procedimiento administrativo disciplinario para desvincular a la parte actora.

...

Por las anteriores razones descritas, **la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia es del criterio que los actos administrativos impugnados no han violado el artículos 34 y 52 de la Ley 38/2000, el artículo 4 de la Ley 59/2005, y el artículo 45- A de la ley 42/1999, reformada por la Ley 15/2016.**" (Lo destacado es nuestro) (Nótese que en dicha ocasión los artículos citados como infringidos resultan ser los mismos que en la causa que nos ocupa).

3.5. Del pago de los salarios caídos.

En cuanto al reclamo que hace la accionante 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 **Doris Edilma Girón de Brown**, sería necesario que el mismo estuviera instituido expresamente a través de una ley o bien que se le haya desvinculado al margen del fuero de protección laboral, lo que no ha ocurrido; por lo que, lo que vendría a constituir un requisito indispensable para acceder a lo pedido, conforme lo ha señalado la Sala Tercera al dictar su Sentencia de 24 de julio de 2015, que en su parte pertinente dice así:

"... En consecuencia, **el pago de salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de leyes con carácter general o específico, que otorguen al servidor público tal prerrogativa**, por lo que la viabilidad de toda pretensión que en

relación a este punto intente hacerse efectiva contra el Estado, **sólo prosperará en el caso de que exista una norma con rango de ley formal aplicable de manera directa al caso**, que lo haya dispuesto de manera expresa..." (Lo resaltado es nuestro).

En el marco de los hechos cuya relación hemos expuestos en los párrafos precedentes, esta Procuraduría solicita respetuosamente a este Tribunal se desestimen los cargos de infracción formulados por la demandante y se sirva declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Personal 569 de 23 de abril de 2021**, emitido por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **Ministerio de Educación**, y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones de la recurrente.

IV. Pruebas.

Se **objeta** la prueba visible a foja 41 del expediente, puesto que la misma no reúne los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley 59 de 2005 para demostrar la enfermedad crónica y discapacidad laboral que la demandante alega padecer; al tiempo que la misma es de fecha posterior a la emisión del acto acusado.

Se **aduce** como prueba documental de esta Procuraduría, la copia debidamente autenticada del expediente administrativo de la accionante, cuyo original reposa en la institución demandada.

V. Derecho: No se acepta el invocado por el actor.

Del Señor Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaría General