



MINISTERIO PÚBLICO  
PROCURADURÍA DE LA  
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 1483

Panamá, 14 de diciembre de 2017

**Proceso Contencioso  
Administrativo de  
Plena Jurisdicción.**

**Contestación de la demanda**

El Licenciado Augusto Alfredo Berrocal, en representación de **Janet Gaona Barrios**, solicita que se declare nula, por ilegal, la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, emitida por el Director Médico General del **Hospital Santo Tomás**, sus actos confirmatorios y se hagan otras declaraciones.

**Honorable Magistrado Presidente de la Sala Tercera de los 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 los que se fundamenta la demanda, se contestan 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **II. Normas que se aducen infringidas.**

El apoderado judicial del demandante considera que la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, acusada de ilegal, infringió las siguientes disposiciones:

A. Los artículos 126, 154 y 157 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa, los que señalan entre otras cosas, las condiciones para que un servidor público quede retirado de la administración; que se debe recurrir a la destitución cuando se ha hecho uso progresivo de las sanciones establecidas en el régimen disciplinario, y la indicación en el sentido que, luego de concluida la investigación la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentarán un informe a la Autoridad Nominadora expresando sus recomendaciones (Cfr. fs. 9-10 y 12-13 del expediente judicial);

B. Los artículos 34 y 155 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que señalan que todas las actuaciones administrativas de la entidades públicas se efectuarán con apego a ciertas normas, al debido proceso, objetividad y el principio de estricta legalidad; y que las resoluciones, serán motivadas y con sucinta referencia a los

hechos y fundamento de derecho en los actos que afecten derechos subjetivos (Cfr. fs. 11 y 12 del expediente judicial);

C. El artículo 89 del Reglamento Interno de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás, aprobado mediante Resolución 011 de 31 de julio de 2001, que señala que la destitución será aplicada como medida disciplinaria al servidor público del Hospital Santo Tomás por la reincidencia en el incumplimiento del deberes, violación de derechos y prohibiciones (Cfr. foja 13 del expediente judicial); y

D. Los artículos 1, 2, 4 de la Ley 59 de 28 de septiembre de 2005, modificada por la Ley 4 de 25 de febrero de 2010, que adopta normas de Protección Laboral para las Enfermedades Crónicas, Involutivas y/o Degenerativas que produzcan discapacidad laboral, que señalan, entre otras cosas, que los trabajadores que se les detecte enfermedades crónicas, tiene el derecho a mantener su puesto de trabajo en iguales condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico; al hecho que el padecimiento de enfermedades crónicas, no es causal de destitución si el trabajador cumple los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, entre otras; y que los trabajadores afectados por enfermedades crónicas, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización de las instancias correspondientes (Cfr. fs.13 a 15 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 a las piezas procesales que constan en autos, el acto que se acusa de ilegal es la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, emitida por el Director Médico del Hospital Santo Tomás en la que se resuelve destituir a la servidora pública **Janet Gaona Barrios**, del cargo de Secretaria, posición 1336, planilla 01, en el Patronato del Hospital Santo Tomás (Cfr. fojas 17 del expediente judicial).

Dada la disconformidad con esta decisión, **Janet Gaona Barrios** presentó un recurso de reconsideración, y mediante la Resolución **1017 de 28 de junio de 2017**, el Director Médico General del Hospital Santo Tomás decidió mantener la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, contra la cual también se mostró inconforme, razón por la cual interpuso un recurso de apelación. (Cfr. fs. 18-19 del expediente judicial)

En virtud de ese medio de impugnación, la Junta Directiva del Patronato del Hospital Santo Tomás, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, emitió la **Resolución 33 de 11 de agosto de 2017**, en la que decidió confirmar, la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, por medio del cual se resolvió destituir, por incurrir en la falta de máxima gravedad al alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos o la prestación que le corresponde, a la servidora pública **Janet Gaona Barrios** (Cfr. fojas 20 - 21 del expediente judicial).

Cabe destacar que, emitida la **Resolución 33 de 11 de agosto de 2017**, la misma le fue notificada a la actora **el 14 de agosto de 2017**, quedando agotada la vía gubernativa (Cfr. foja 21 del expediente judicial).

En este orden de ideas, se aprecia que el 16 de octubre de 2017, **Janet Gaona Barrios** a través de su representante legal, acudió a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, y presentó la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción que ocupa nuestra atención, con la pretensión que se declare nula, por ilegal, la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, así como sus actos confirmatorios (Cfr. fs. 3 a 16 del expediente judicial).

A la vez, el actor pretende que se le restituyan los derechos subjetivos que estima violados, es decir, que se restituya a **Janet Gaona Barrios** en la posición que ocupaba al momento de ser destituida y que se le paguen todos los salarios caídos hasta la fecha.

Al sustentar su pretensión, el apoderado judicial de la actora, señala que su poderdante empezó a laborar hace 22 años en esa institución como personal permanente. Indica que la misma el 5 de junio de 2017, le fue notificada la **Resolución Administrativa 911**, objeto de reparo y mediante la cual la Entidad Nominadora la destituye del cargo de Secretaria II, con funciones de Asistente Contable, en la posición 1336, y con un sueldo de mil doscientos treinta y ocho balboas (B/. 1238.00) mensuales.

Señala el apoderado legal de la actora, que el acto impugnado no establece o concluye las razones por la cual la autoridad nominadora dispuso destituir a su representada, y que sólo se limitó a señalar la falta tipificada en el ordinal 7 del artículo 102 del Reglamento Interno de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás, sin expresar a que falta se refiere y en qué consiste (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

Agregó además, que la Institución estaba obligada a expresarle a su mandante, cual fue el trámite que alteró, retardó o negó injustificadamente, o cual fue la prestación del servicio que le correspondía realizar y que de manera injustificada, alteró, retardó o negó a pesar que se trataba supuestamente de funciones inherentes a su cargo.

Así las cosas, la actora, aduce que hay varias violaciones de las disposiciones descritas en la demanda, aduciendo el desconocimiento de su estabilidad laboral en el cargo que ocupaba en el Patronato del Hospital Santo Tomás como servidora pública de Carrera Administrativa, pues se omitió la aplicación de los artículos 126, 154 y 157 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, así como las garantías elementales del debido proceso y del principio de legalidad establecido en la Ley 38 del 2000, además que **Janet Gaona Barrios**, está amparada por la Ley 59 del 28 de diciembre de 2015, que "Adopta Normas de Protección Laboral para las enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral", por ser paciente de la enfermedad denominada Diabetes Mellitus Tipo 2.

Luego de examinar los anteriores argumentos, esta Procuraduría 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 ese sentido, y de las constancias procesales sobre los hechos que se discuten en el proceso, se desprende la **Nota 150-OIAyF, fechada 3 de mayo de 2017**, en donde la Oficina Institucional de Administración y Finanzas solicitó a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, se iniciara una investigación en virtud del Informe de la Oficina de Auditoría y en la cual requirió, la previa separación del cargo de la custodia de la caja menuda del Material Médico Quirúrgicos y de farmacia, Licenciada **Janet Gaona** (Cfr. foja 17 y 35 del expediente judicial)

Lo anterior, tiene como base el **Informe 1-17** titulado "*Faltante de B/. 3,475.41 del fondo de la caja menuda establecida para la compra de Medicamentos e Insumos*", realizado por la Oficina de Auditoría Interna del Hospital Santo Tomás, y que de acuerdo con las evidencias recabadas en la investigación, se pudo determinar, en efecto, el faltante de tres mil cuatrocientos setenta y cinco balboas con cuarenta y un centésimos (B/. 3,475.41) de la caja menuda (Cfr. foja 17 del expediente administrativo).

Así las cosas, después de la correspondiente investigación administrativa realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos y del criterio legal emitido a través de la **Nota 837-AL-HST-17 de 31 de mayo de 2017**, dio como resultado que las pruebas documentales y testimoniales, evidenciaban claros niveles de responsabilidad directa de **Janet Gaona Barrios** (Cfr. foja 17 del expediente administrativo).

Observa esta Procuraduría, que en la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, objeto de reparo, el Director Médico General del Hospital Santo

Tomás, concluyó, con base a la investigación y como resultado de la misma, *“Que existen pruebas que demuestran que la Servidora Pública **JANET GAONA BARRIOS**, con cédula de identidad personal 8-402-958, que labora en la Sección de Tesorería, como Secretaria, ha incurrido en la infracción del artículo 102, numeral 7 de las Faltas de Máxima Gravedad del Reglamento Interno de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás, tipificada como causal directa de destitución”* (Cfr. foja 17 del expediente judicial).

Dentro del contexto antes señalado, en el informe de conducta contenido en la **Nota 1016-DM-HST-17 de 30 de octubre de 2017**, presentado por el entidad demandada, indicó que mediante la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, se destituyó a la actora porque no cumplió con la normativa del Manual vigente de Procedimientos para el Uso y Manejo de los Fondos de Cajas Menudas en las Entidades Públicas, por haber forzado cifras en los Detalles de los Reembolsos 8A-17, 9A-17 y 10A-17, para hacer favorable el efectivo que manejaba en la caja menuda; por lo que no se le exonera de la responsabilidad que conlleva esa falta (Cfr. fojas 32 a 36 del expediente judicial).

Ahora bien y conforme a lo expuesto, este Despacho es del criterio, que no se han infringido ninguna de las disposiciones invocadas en la demanda. Sobre el particular, la demandante indicó que existe una supuesta violación de los artículo 124, 151 y 154, indicados por la recurrente como artículos 126, 154 y 157 sucesivamente del Texto Único de la Ley 9 de 1994, en virtud que a su mandante, si bien es cierto se le adelantó un proceso disciplinario previo a su destitución; sin embargo, no se le notificó del acto o informe final de auditoría interna, ni se le puso de conocimiento del aludido informe.

En relación con lo expresado en el párrafo que antecede, resulta pertinente traer a colación lo señalado por el informe de conducta presentado a la Sala Tercera

mediante **Nota 1016-DM-HST-17 de 30 de octubre de 2017**, en donde se expresa lo siguiente:

“....

**QUINTO:** En el desarrollo de la investigación realizada por Auditoría Interna se entrevistó a la Licenciada Janet Gaona el 24 de abril de 2017 como responsable del manejo de la caja menuda desde noviembre de 2016. Durante la entrevista la Licenciada Gaona manifestó que la custodia anterior de dicho fondo era de la Licenciada Vitorina Guerra y cuando se le entregó la custodia no se efectuó el arqueo de traspaso.

**SEXTO:** Al ser cuestionada por el faltante, la Licenciada Janet Gaona destacó que no aceptaba que sea faltante porque ingresó toda la información de los reembolsos en el sistema Istmo y que de haber un faltante debe ser hasta de menos cantidad. De igual manera se le cuestionó a la Licenciada Gaona por cifras forzadas observadas en el reembolso 8, 9 y 10 en los cuales se repite el mismo **monto en el total de los comprobantes en cartera (B/.1,1984.39) donde la Licenciada Gaona manifiesta que fue un error de su parte, el cual cometió porque quería balancear con la cifra que mostraba en sistema Istmo.**

**SEPTIMO:** La Oficina Institucional de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás, de acuerdo con el Informe #1-17 de la Oficina de Auditoría Interna del Hospital Santo Tomás inicia el proceso administrativo de investigación, respetando los términos y estableciendo el derecho a la defensa de la Licenciada Janet Gaona.

“... (Cfr. foja 35 del expediente judicial).

Visto lo anterior, esta Procuraduría es del criterio que la entidad demandada actuó con apego a la Ley, toda vez que la Licenciada Gaona fue notificada del proceso administrativo de investigación realizado por la Oficina de Auditoría Interna, en donde incluso se emitió **la Resolución 784 de 15 de mayo de 2017**, en la cual se procedió con la separación provisional del cargo, como una medida para garantizar la armonía y la seguridad laboral, de acuerdo con el artículo 106 del Reglamento Interno de Recursos Humanos de Hospital Santo Tomás y los artículos 149 y 150 del Texto Único de la Ley 9 de 1994 que establece y regula la Carrera Administrativa (Cfr. fs. 17 del expediente judicial).

Aunado a lo anterior, observa este Despacho que a la Licenciada **Gaona** se le respetó el derecho a la defensa, así como el de los términos de la investigación, toda

vez que dentro del proceso administrativo de investigación realizó los descargos necesarios para su defensa, conforme la Oficina Institucional de Recursos Humanos avanzaba con las averiguaciones.

Por otro lado, y lejos del lo plantado por el recurrente al indicar que existe una violación directa por omisión del artículo 124, señalado por la recurrente como 126 del **Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994**, toda vez que no se le notificó del acto o informe final de auditoría interna, este Despacho debe advertir lo que está establecido en el artículo 154 de la citada Ley y que a la letra dice:

“Artículo 154. **Concluida la investigación**, la Oficina de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentarán un informe a la autoridad nominadora, en la que expresará sus recomendaciones.

...

**La decisión de la autoridad nominadora le será notificada personalmente al servidor pública y surtirá los efectos inmediatos”** (La negrita es nuestra).

De lo anterior se colige, que la entidad nominadora actuó en apego con lo señalado en el artículo anteriormente mencionado, ya que una vez concluida la investigación llevada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos de acuerdo al Informe #1-17 de Auditoría Interna, procedió a **tomar una decisión**, misma que le fue notificada personalmente a la Licenciada Gaona por medio de la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, objeto de reparo, por lo que es necesario resaltar que hubo un proceso disciplinario que le garantizó un debido proceso legal, toda vez que se le puso en conocimiento de la investigación que se estaba realizando en su contra.

Así las cosas, y en virtud de lo anterior la demandante recurrió dicha resolución, presentando en tiempo oportuno un recurso de reconsideración, mismo que fue resuelto mediante la **Resolución 1017 de 28 de junio de 2017**, en la que decidió confirmarlo, por lo que la actora presentó un recurso de apelación, que fue decidido a través de la **Resolución 33 de 11 de agosto de 2017**, en la que decidió

confirmar, la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, por medio del cual se resolvió destituir, por incurrir en la falta de máxima gravedad al alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos o la prestación que le corresponde, a la servidora pública **Janet Gaona Barrios** (Cfr. fojas 20 - 21 del expediente judicial).

Dicho lo anterior, este Despacho observa que contrario a lo expuesto por la parte actora, al indicar que existe una supuesta violación de los artículos 34 y 155 de la Ley 38 del 2000, al establecer que las actuaciones de la entidad demandada y las resoluciones emitidas, no se efectuaron en apego a las normas, ni a los principios de legalidad y de debido proceso, ni que las mismas fueron motivadas, no le cabe la razón, toda vez que el Patronato del Hospital Santo Tomás cumplió con los procedimientos administrativos necesarios y permitidos por la Ley; es decir, la notificación de la **Resolución 784 de 15 de mayo de 2017**, en la cual se procedió con la separación provisional del cargo, como una medida para garantizar la armonía y la seguridad laboral; el respeto a su derecho de defensa, así como el de los términos de la investigación; y de interponer los recursos legales previstos en la Ley 38 del 2000, tales como el de reconsideración y de apelación.

Visto lo anterior, este Despacho es del criterio que se cumplieron los procedimientos administrativos dentro del proceso de investigación seguido a la Licenciada **Janet Gaona**, además que cada una de las resoluciones emitidas por la entidad demandada, expresaron las razones y motivos de su destitución.

Como consecuencia de lo anterior, se evidencia y sin mayor reparo, que la parte actora incurrió en la infracción del artículo 102, numeral 7 de las Faltas de Máxima Gravedad del Reglamento Interno de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás, tipificada como causal directa de destitución, razón por la cual tampoco ha violado el artículo 89 del Reglamento Interno de Recursos Humanos del Hospital

Santo Tomás, que advierte como causa de destitución, la reincidencia en el incumplimiento de deberes.

Por otra parte, en cuanto a los argumentos esgrimidos por la actora con respecto al régimen de estabilidad que aduce tener por ser una funcionaria que padece enfermedades crónicas como la Diabetes Mellitus 2, cabe destacar que cuando se dejó sin efecto el nombramiento de la Licenciada **Janet Gaona** como funcionario del Patronato del Hospital Santo Tomás, **la misma no reunía las condiciones para acceder al fuero laboral invocado, toda vez que no podía ser considerada una persona con discapacidad laboral**, tal como lo exige el artículo 1 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, cuyo contenido dispone lo siguiente:

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

Al respecto, no podemos perder de vista que **la discapacidad laboral de que trata la norma, no se refiere al padecimiento de la enfermedad en sí, sino a la consecuencia laboral que genera el padecimiento**, ya sea una condición física o mental, misma que de conformidad con la referida ley, debe certificarla una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin; no obstante, la falta de nombramiento de esta comisión por parte de la autoridad administrativa, ha conllevado que **a través del diagnóstico de un facultativo, se acredite la afectación al buen desenvolvimiento laboral, producto del padecimiento de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa.**

En ese sentido, este Despacho debe advertir que la actora no ha presentado como prueba la certificación médica donde se brinda un diagnóstico certero de su condición de salud, por lo que no se puede precisar **que ésta estuviera mermando su capacidad para cumplir sus funciones habituales tal como lo exige la Ley 59**

de 2005, motivo por el cual no se ha configurado uno de los presupuestos exigidos por la norma como lo es el de la discapacidad laboral.

Mediante la Sentencia de 7 de octubre de 2015, la Sala Tercera se pronunció en los siguientes términos respecto a una situación similar a la que se analiza:

“ ...

Ahora bien, no debemos perder de vista que la **Ley 59 de 2005, hace referencia a dos aspectos que debe probar el funcionario ante la entidad estatal donde labora, estos son: a) demostrar que padece de una enfermedad crónica, degenerativa o involutiva, y; b) que dicho padecimiento le produce una discapacidad laboral...**

Este deber impuesto al funcionario o trabajador de probar esos dos extremos, tiene su razón de ser en el hecho que en nuestra sociedad puede existir un número considerable de la población laboral padeciendo de alguno de los tipos de hipertensión arterial (esencial o secundaria, según términos médicos), pero dicho padecimiento no le afecta en el desarrollo de sus funciones laborales. Es por ello que se requiere de un diagnóstico de un profesional idóneo, que como se dijo, en defecto de la comisión interdisciplinaria, puede provenir de algún médico o junta médica **que certifique que la enfermedad diagnosticada le limita la capacidad para laborar en las mismas condiciones que una persona sin dichas afecciones.**

Bajo estos términos, aterrizando en el caso que nos ocupa, observamos que la parte actora aportó al proceso una certificación médica de un galeno de la Caja de Seguro Social, en el que se indica que... padece de Hipertensión Arterial; sin embargo, **nada dice respecto a si dicho padecimiento le produce algún grado de discapacidad para desempeñar las labores que venía ejecutando en la institución.**

De manera que, en vista que el activador judicial no probó el grado de discapacidad laboral del señor ..., como consecuencia de la hipertensión arterial que sufre, llevan a esta Superioridad a concluir que **no ha quedado comprobado la violación de los artículos 3 y 4 de la Ley 59 de 2005, por parte del acto impugnado.**

...” (Lo resaltado es nuestro).

Por lo anteriormente expuesto, esta Procuraduría estima que los argumentos esgrimidos por la accionante carecen de asidero jurídico, puesto que ésta no acreditó en debida forma ante la entidad demandada su derecho al fuero laboral invocado, aclarando así que su desvinculación **no fue producto de la existencia de las enfermedades que alega padecer ni de actos de discriminación referente a las mismas, sino que obedeció a la potestad de la autoridad nominadora para removerla libremente de su posición**, razón por la cual solicitamos que los cargos de infracción alegados por el mismo deben ser desestimados por la Sala Tercera.

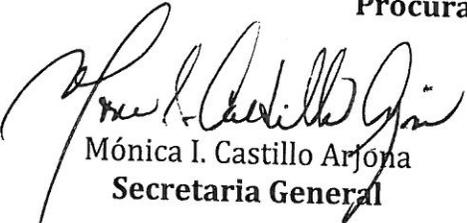
En virtud de lo antes expuesto, esta Procuraduría solicita a ese Tribunal se sirva declarar que **NO ES ILEGAL** la **Resolución Administrativa 911 de 5 de junio de 2017**, emitida por el Director Médico General del Hospital Santo Tomás, sus actos confirmatorios y, en consecuencia se nieguen las pretensiones de la actora

**IV. Pruebas:** Se **aduce** el expediente administrativo referente a este caso, cuyo original reposa en los archivos de la institución demandada.

**V. Derecho:** Se niega el invocado en la demanda.

**Del Honorable Magistrado Presidente,**

  
Rigoberto González Montenegro  
**Procurador de la Administración**

  
Mónica I. Castillo Arjona  
**Secretaria General**