



Proceso Contencioso
Administrativo de
Pena Jurisdicción.

El Licenciado Orlando Enrique Tovares Pérez actuando en representación de Efraín Arturo Martínez George, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal No. 187 de 20 de septiembre de 2019, emitido el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, su acto confirmatorio 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 No. 38 de 31 de julio de 2000, con la finalidad de contestar la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción descrita en el margen superior.

I. Los hechos en que se fundamenta la demanda, los contestamos de la siguiente manera:

Primero: No es cierto como viene expuesto; por tanto, se niega.

Segundo: Es cierto; por tanto, se acepta (Cfr. fojas 13-14 del expediente judicial).

Tercero: No es cierto como viene expuesto; por tanto, se niega.

Cuarto: Es cierto; por tanto, se acepta (Cfr. fojas 15-19 del expediente judicial).

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.

II. Normas que se aducen infringidas.

El demandante aduce que el acto administrativo cuya declaratoria de nulidad solicita infringe las siguientes disposiciones:

A. El artículo 2 (numerales 16 y 49) del Texto Único de la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa, modificado por la Ley No. 23 de 2017, adoptado y ordenado por el Decreto Ejecutivo No. 696 de 28 de diciembre de 2018, los que hacen referencia a las definiciones de destitución y servidores de libre nombramiento y remoción (Cfr. fojas 6-8 del expediente judicial).

B. Los artículos 1 y 4 de la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, modificados por la Ley No. 25 de 19 de abril de 2018, que señala que 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 igual de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico; así como las normas de protección laboral para las personas con tales enfermedades solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo o, tratándose de funcionarios invocando una causa justa (Cfr. fojas 8-9 del expediente judicial).

C. Los artículos 34, 36 y 201 (numeral 1) de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000; norma que se refiere, respectivamente, los principios que comprenden al procedimiento administrativo general; así como ningún acto podrá emitirse o celebrarse con infracción de una norma jurídica vigente, aunque éste provenga de la misma autoridad que dicte o celebre el acto respectivo y la definición de acto administrativo (Cfr. fojas 9 a 11 del expediente judicial).

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

De la lectura del expediente que ocupa nuestra atención, permite establecer que mediante el Decreto de Personal No. 187 de 20 de septiembre de 2019, emitido el

Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se dejó sin efecto el nombramiento de Efraín Arturo Martínez George, del cargo de Coordinador de Adiestramiento en la Dirección de Trabajo en esa entidad (Cfr. fojas 13 y 14 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, el actor interpuso el correspondiente recurso de reconsideración el cual fue decidido mediante la Resolución No. DM-247 de 7 de octubre de 2020, misma que confirma en todas sus partes la resolución recurrida, que le fue notificada al demandante el 9 de octubre de 2020 (Cfr. fojas 15 a 19 del expediente judicial).

El 9 de diciembre de 2020, Efraín Arturo Martínez George, actuando por medio de su apoderado judicial, presentó ante la Sala Tercera, la demanda que dio origen al proceso en estudio, en la que solicita que se declare nula, por ilegal, el Decreto de Personal No. 187 de 20 de septiembre de 2019, su acto confirmatorio; y que su mandante sea reintegrado al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral; y se le paguen los salarios y prestaciones dejados de percibir (Cfr. foja 5 del expediente judicial).

IV. Argumentos del actor.

Al sustentar su pretensión, el abogado del recurrente manifiesta que, a su juicio, la entidad, no tiene la facultad para terminar la relación con base a la supuesta facultad discrecional, ya que según su criterio, su representado no reúne las condiciones o las cualidades para que fuera considerado de libre nombramiento y remoción. Agrega, que el acto acusado no prevé alguna violación al régimen disciplinario, incapacidad o incompetencia en el desempeño de su cargo, por lo que el incumplimiento del procedimiento de destitución acarrea como consecuencia inmediata la nulidad de todo lo actuado (Cfr. fojas 6 a 8 del expediente judicial).

Agrega, el abogado del recurrente que se violaron los derechos de su representado como funcionario protegido por una Ley Especial como lo es la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 2018, toda vez que dicho Decreto de Personal

No. 187 de 20 de septiembre de 2019, fue proferido omitiendo que el accionante padece de psoriasis en placas, que es una enfermedad crónica que le produce una discapacidad laboral y en consecuencia la norma prohíbe aplicar una facultad discrecional como argumento para ponerle fin a la relación laboral (Cfr. fojas 8 y 9 del expediente judicial).

De igual forma, agrega el actor que la decisión impugnada debía estar apegada a la ley, sin que se menoscabara el debido proceso legal y que no basta el argumento que se trata de un funcionario de libre nombramiento o remoción, para justificar su destitución, pues las normas establecen que debe existir la pérdida de confianza y de ser así que la misma este debidamente motivada por la autoridad (Cfr. foja 9 a 11 del expediente judicial).

V. Descargos de la Procuraduría.

Luego de analizar los argumentos expuestos por Efraín Arturo Martínez George, con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado, este Despacho advierte que no le asiste la razón, como a continuación se expone.

5.1. Potestad discrecional y análisis sobre la desvinculación del actor.

Nos oponemos a los argumentos expresados por el actor, puesto que según se desprende del Decreto de Personal No. 187 de 20 de septiembre de 2019, acto acusado de ilegal: *"Efraín Arturo Martínez George, ocupaba el cargo de Coordinador de Adiestramiento, en la Dirección de esa entidad"; "Que el artículo 2 del Texto Único de la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, que regula la Carrera Administrativa, contiene dentro del concepto de servidor público de libre nombramiento y remoción la separación del cargo por pérdida de confianza..."* (Cfr. foja 13 del expediente judicial).

En ese sentido, se observa que en la Resolución No. DM-247 de 7 de octubre de 2020, acto que resuelve el recurso de reconsideración interpuesto por el actor, se desprende, cito: *"...que la autoridad al momento de ejercer su facultad discrecional, explica sus razones de oportunidad y las razones de conveniencia para adoptar la*

medida de destitución, la cual se fundamenta en la facultad discrecional que la ley otorga al Presidente de la República por conducto de la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, para remover al personal cuyos cargos estén a su disposición al no ostentar el derecho a la estabilidad laboral, considerándolos de libre nombramiento y remoción, en base al artículo 794 del Código Administrativo” (La negrita es nuestra) (Cfr. foja 16 del expediente judicial).

Así pues, reiteramos que tal como lo explicó la entidad en el mencionado acto administrativo, está acreditado en autos que: *“...Efraín Arturo Martínez George, no estaba amparado por la Ley de Carrera Administrativa, igualmente no ingresó por concurso y no tiene ningún tipo de fuero, ni posee alguna otra condición especial que le asegure estabilidad, según se pudo comprobar en su expediente que reposa en la Oficina Institucional de Recursos Humanos, razón por la que no adquirió el derecho a la estabilidad en el cargo”* (Cfr. foja 17 del expediente judicial).

Así también, destacamos que a través de la Resolución No. DM-247 de 7 de octubre de 2020, lo siguiente: *“Debemos destacar que en esta decisión de remover al señor Efraín Arturo Martínez George, no es indispensable que el acto administrativo impugnado exponga las razones de hecho y de derecho que tuvo la autoridad nominadora para adoptarla, toda vez que no se ha incurrido en falta disciplinaria alguna, sino que su desvinculación de la función pública se debe a un acto discrecional de la autoridad; por consiguiente, se estima que no se configuran los alegados cargos de ilegalidad a la Constitución Nacional y al Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994.”* (Cfr. foja 17 del expediente judicial).

El sustento de lo anotado se encuentra en los artículos 300, 302 y 305 de la Constitución Política, en los cuales se dispone que el derecho a la estabilidad debe ser regulado mediante una Ley formal, que establezca una carrera pública o una situación especial de adquisición del derecho, y está condicionado a los méritos del servidor público, a la competencia, lealtad, moralidad y cumplimiento de deberes.

En el caso que ocupa nuestra atención, ha quedado demostrado que el demandante no se encontraba amparado por la normativa inherente a los funcionarios de Carrera Administrativa y por tanto no gozaba de estabilidad.

Ante estas circunstancias, la Administración puede ejercer la facultad de resolución "*ad nutum*"; es decir, la facultad de revocar el acto de nombramiento fundamentada en su voluntad y su discrecionalidad, según la conveniencia y la oportunidad.

Al pronunciarse en una situación similar a la que ocupa nuestra atención, la Sala Tercera en su Sentencia de 13 de diciembre de 2019, señaló lo siguiente:

“ ...

La decisión de la autoridad administrativa se encuentra motivada en que el cargo que ocupa... es de confianza, sujeto al libre nombramiento y remoción; por tanto, no es susceptible que se inicie un proceso administrativo disciplinario para desvincularlo de la función pública, de manera que no se configuran los alegados cargos de ilegalidad a los artículos citados del Texto Único de Carrera Administrativa.

Sobre la motivación del acto administrativo y el debido proceso, esta Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 4 de enero de 2017, expresa:

‘Ahora bien, con respecto a las violaciones al debido proceso alegadas por el demandante, se advierte que, el Decreto de Personal N°323 de 19 de agosto de 2014, emitido por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas se encuentra debidamente motivado, estableciendo las causas de su conveniencia y oportunidad en las que se fundamenta la acción de personal impugnada, al señalar que el servidor público es de libre nombramiento y remoción, de conformidad con el Artículo 2 de la Ley 9 de 20 de junio de 1994 y por tanto, está sujeto a la remoción discrecional de la autoridad nominadora, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 629, numeral 18. Por lo que no están llamados a prosperar los cargos de violación contra las disposiciones mencionadas.

Luego del análisis realizado sobre estatus del funcionario público demandante y establecido el hecho de que no gozaba del derecho a la estabilidad en el cargo, se debe indicar que el proceso disciplinario que la parte alega fue omitido, en este

caso, no es necesario seguirlo, toda vez que la desvinculación del cargo no se hace en virtud de alguna causa disciplinaria, sino en el ejercicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora, por tanto, tal procedimiento no era requerido. Razón por la cual, tampoco están llamados a prosperar los cargos de violación de los artículos 156 y 157 del Texto Único de la ley 9 de 1994, relativos al procedimiento disciplinario.'

..." (La negrita es nuestra).

De la jurisprudencia citada, se desprende que si bien el funcionario ocupaba un cargo de carácter permanente, no obstante, esto no acarrea por sí solo la estabilidad laboral, por lo cual podía ser destituido en base al criterio discrecional de la entidad nominadora; y agrega que para obtener dicha condición es necesario formar parte del régimen de carrera administrativa, ya sea por concurso de méritos, ingreso automático o cualquier otra forma de ingreso que establezca la ley.

En abono a lo anterior, esta Procuraduría estima necesario señalar que en el caso bajo análisis, se cumplió con el principio de racionalidad y con los presupuestos de motivación consagrados en la ley y que deben caracterizar todas las actuaciones administrativas, puesto que en el considerando del Decreto de Personal No. 187 de 20 de septiembre de 2019, que constituye el 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 del hoy demandante no fue producto de la imposición de una sanción, sino de la facultad discrecional que la ley le otorga; por lo que mal puede alegar que el decreto de personal acusado no se encuentra motivado y deviene en ilegal.

5.2. Análisis sobre el argumento relativos a la Enfermedad Crónica, manifestado por el actor.

Señala el recurrente en el hecho séptimo de su demanda que padece de psoriasis en placas, al respecto esta Procuraduría debe advertir que el fuero laboral al que se refiere en su escrito de demanda, es aquél que ampara al servidor público por razón

del padecimiento de una enfermedad crónica y/o degenerativa que le produzca discapacidad laboral, la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, "Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involuntarias y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral" que fue modificada por la Ley No. 25 de 19 de abril de 2018, cuerpo legal que en su artículo 1 establece 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).

Del precepto legal citado, se infiere de manera clara la instauración de un fuero laboral para aquellos trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que le produzcan una discapacidad laboral; no obstante, este Despacho advierte en el presente negocio jurídico lo señalado por la entidad mediante la Nota No. DM-0024-2021 de 4 de enero de 2021, indicando lo siguiente:

" ...

Por otro lado, con relación a los problemas de salud que manifiesta padecer el señor EFRAÍN ARTURO MARTÍNEZ GEORGE, es preciso acotar que luego de verificar el expediente de personal del ex servidor público que reposa en la Oficina Institucional de Recursos Humanos, se pudo corroborar que no aportó a su expediente de personal previamente a su desvinculación de la Institución, el documento del diagnóstico médico expedido por un facultativo idóneo que hiciera constar su condición de salud y la afectación que la enfermedad le produce.

Que en este orden de ideas, señalamos que en Sentencia de fecha 08 de agosto de 2012, (Contencioso Administrativo), la Corte Suprema de Justicia, concluyó que 'con fundamento en el principio de la buena fe, 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.'

La jurisprudencia de la Sala, además, se ha ocupado de mostrar el instante a partir del cual surge el fuero por enfermedades o de afectación. En este sentido, 'ha puesto de manifiesto que el mismo se origina cuando el trabajador o (a)

sufre de una discapacidad como consecuencia de la enfermedad.

Es decir, que la sola enfermedad no da origen al fuero, sino la alteración funcional que el trabajador o trabajadora padece a consecuencia de ella. Por este motivo, es indispensable el diagnóstico del facultativo que acredite la afectación al buen desenvolvimiento laboral, producto del padecimiento de la enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa.' (El resaltado es de la entidad).

Al respecto, reiteramos que no era de nuestro conocimiento el diagnóstico médico y la condición de salud a la cual hace referencia el señor EFRAÍN ARTURO MARTÍNEZ GEORGE, toda vez que nunca aportó a la Oficina Institucional de Recursos Humanos de esta Institución, la certificación médica y los documentos que respalden lo indicado sobre su enfermedad.

..." (La negrita es de la entidad) (Cfr. foja 26 del expediente judicial).

Respecto de lo anterior, la ley es clara y advierte que toda documentación médica sobre alguna condición de salud debe contener claramente que ese padecimiento le produce una discapacidad laboral; es decir, que dicha afección limite su capacidad de trabajo; y que, a su vez, éste haya sido del conocimiento de la entidad demandada previo a la fecha de la emisión del acto acusado de ilegal, razón por la cual no le asiste el derecho a la protección laboral en referencia, máxime cuando, si bien el documento que ahora presenta de fecha 20 de agosto de 2020, es anterior al acto que resolvió el recurso de reconsideración y mantuvo la decisión; lo cierto es que dicho diagnóstico refiere el padecimiento de la enfermedad mas no la discapacidad laboral, lo cual es un elemento fundamental y que configura el fuero que aspira el demandante.

En concordancia con lo anterior y el material probatorio que el demandante aporta, debemos tener presente que ese Tribunal no es una tercera instancia para practicar pruebas, evaluadas o no en la vía gubernativa, pues lo que se busca es

determinar si el acto fue o no emitido con algún vicio de nulidad, lo que no ocurrió en el caso bajo análisis.

Asimismo, no interpretar el reconocimiento de la garantía que brinda la referida ley, de la forma en que lo hemos expuesto anteriormente, conllevaría a que cada persona trataría de acceder a la misma de manera desmesurada, con el pretexto de padecer de alguna enfermedad crónica, degenerativa y/o involutiva, 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 8 de junio de 2021, bajo la ponencia del Magistrado Luis Ramón Fábrega, cuyo contenido medular señala lo siguiente:

“ ...

Y es que, en caso de que se hubiesen aducido como vulneradas disposiciones de la Ley 59 de 2005, lo cierto es que tampoco se hubiese comprobado la violación de las mismas, dado que la demandante no aportó ni adujo las pruebas a las que alude el artículo 5 de la misma, modificado por el artículo 5 de la Ley 25 de 19 de abril de 2018, el cual dice así: ‘La certificación de la condición física o mental de las personas que padecen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas... 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...’, puesto que no hay tal certificación de la comisión interdisciplinaria ni el dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo de los padecimientos que presente la hoy recurrente, dado que, como hemos visto, solo consta una certificación que, además, no proviene de un médico especialista.

...

Las razones anteriormente anotadas son las que nos llevan a concluir que no prosperan los cargos de ilegalidad endilgados a los actos administrativos impugnados, por lo que, en consecuencia, no se accederá a las pretensiones formuladas por la parte actora en su demanda.

PARTE RESOLUTIVA

Por las consideraciones previamente expuestas, 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 SON ILEGALES** el Decreto de Personal No.106 de 16 de julio de 2019 y la Resolución Administrativa No.16 de 17 de julio de 2019, emitidos por..., ni su acto confirmatorio; y, en consecuencia, **NIEGA** el resto de las demás pretensiones formuladas en la demanda.” (La negrita es nuestra).

Lo anterior, nos permite acotar que la entidad estableció 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 del hoy demandante no fue producto de la imposición de una sanción, sino de la facultad discrecional que la ley le otorga; por lo que mal puede alegar que la resolución administrativa acusada deviene en ilegal.

En otro orden de ideas, no puede perderse de vista que el accionante no ha demostrado que accedió al cargo del cual fue destituido sobre la base del sistema de méritos, lo que nos permite establecer que Efraín Arturo Martínez George no gozaba de estabilidad laboral, de manera que puede concluirse que su remoción del cargo de Coordinador de Adiestramiento con funciones en la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, estuvo ceñida a Derecho como el Texto Único de la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, modificada por la Ley No. 23 de 2017, aprobado mediante Decreto Ejecutivo No. 696 de 28 de diciembre de 2018 y el artículo 794 del Código Administrativo (Cfr. foja 18 del expediente judicial).

VI. Pago de salarios caídos.

En ese sentido, este Despacho se opone a todos los argumentos planteados por el apoderado judicial del actor, en virtud que el artículo 302 de la Constitución Política de la República instituye expresamente lo siguiente:

“Artículo 302: Los deberes y derechos de los servidores públicos, así como los principios para los nombramientos, ascenso, suspensiones, traslados, destituciones, cesantía y jubilaciones serán determinados por la Ley.

...” (La negrita es nuestra).

Dentro del contexto anteriormente expresado, se colige que los derechos de los servidores públicos deben ser determinados a través de la Ley, de tal suerte que el Estado sólo puede reconocer el correspondiente al pago de los salarios caídos, cuando ello se encuentre expresamente establecido en una ley formal; puesto que de lo contrario estaría infringiendo el principio de estricta legalidad, al cual deben ceñirse todas las actuaciones administrativas que realicen las entidades públicas.

Al pronunciarse en una situación similar a la que ocupa nuestra atención, la Sala Tercera al dictar su Sentencia de 17 de septiembre de 2019, que en su parte pertinente dice así:

“...

Del examen íntegro de todas las circunstancias y elementos que rodean el negocio, la Sala Tercera debe señalar, en ejercicio de sus facultades legales, que en este caso en particular se circunscribe a determinar el alcance correcto de un acto de la administración con el fin prioritario de proteger de manera preventiva al principio de legalidad en los actos administrativos, que al no existir norma legal alguna que permita el pago de los salarios dejados de percibir a funcionarios de la Zona Libre de Colón y luego reintegrados a sus cargos, dicha institución no está obligada al pago de los salarios caídos en esas circunstancias y en particular en el caso del acto administrativo cuyo sentido y alcance se ha solicitado.

Como hemos podido observar en el presente caso no se cuenta con una ley que autorice este tipo de situaciones, razón por la cual este Tribunal Colegiado no puede acceder al pago de los salarios caídos que solicita la parte actora...” (Lo resaltado es nuestro).

En atención a lo indicado en la jurisprudencia previamente y antes citada, el reclamo que hace el accionante en torno al pago de los salarios caídos, este Despacho estima que no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de Efraín Arturo Martínez George, sería necesario que el mismo estuviera instituido expresamente a través de una ley; lo que vendría a constituir un requisito indispensable para acceder a lo pedido.

Por todo lo expuesto, esta Procuraduría solicita respetuosamente a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL** el Decreto de Personal No. 187 de 20 de septiembre de 2019, emitido el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, ni su acto confirmatorio y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones del accionante.

VII. Pruebas.

7.1. Se objetan las pruebas documentales visibles a fojas 20 y 21 del expediente judicial, puesto que las mismas hacen mención a afecciones y revisiones que en nada acreditan su supuesto padecimiento de enfermedades bajo la protección de la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, (personas con patologías crónicas, involutivas y/o degenerativas que les ocasionan disminución física, sensorial o psíquica que las incapacita total o parcialmente para desempeñar su puesto de trabajo), por lo que contraviene lo señalado en el artículo 783 del Código Judicial.

7.2. Se aduce como prueba documental en representación de la entidad por parte de la Procuraduría, la copia autenticada del expediente de personal de Efraín Arturo Martínez George, que guarda relación con este caso.

VIII. Derecho. No se acepta el invocado por el recurrente.

Del Señor Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaria General

Expediente 882602020