

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 441

MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Panamá, 15 de abril de 2021

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

El Doctor Nemesio Jiménez-Crossfield actuando en representación de **Wilfredo Vargas Gómez**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal 12 de 23 de abril de 2019, emitido por el Órgano Ejecutivo por conducto del **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, el acto confirmatorio y 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 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.

II. Normas que se aducen infringidas.

El apoderado judicial del recurrente manifiesta que el acto acusado de ilegal infringe los artículos 105, 106, 107 y 109 de la Resolución D.M. 228 de 26 de diciembre de 2002, por el cual se

aprueba el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral artículo, los cuales en su orden establecen que previo a la sanción disciplinaria debe realizarse una investigación, cumplirse con los presupuestos jurídicos del proceso de la investigación, emitir el informe sobre la investigación y otorgar al investigado los recursos (reconsideración y apelación) dentro de los términos establecidos por la ley (Cfr. fojas 9 del expediente judicial);

III. Descargos de la Procuraduría de la Administración en defensa de los intereses del Estado.

3.1 Breves Antecedentes.

De acuerdo con la información que consta en autos, el acto principal acusado en la presente causa lo constituye el Decreto de Personal 12 de 23 de abril de 2019, emitido por el Órgano Ejecutivo por conducto del **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, mediante el cual se resolvió destituir a **Wilfredo Vargas Gómez** del cargo que ocupaba de Inspector de Trabajo 1, con funciones de Asistente Administrativo (Supervisor), en el Departamento de Bienes Patrimoniales de la Dirección de Administración y Finanzas de dicha entidad (Cfr. fojas 2 a 5 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, el accionante interpuso un recurso de reconsideración, mismo que fue decidido a través de la Resolución 199-DM-2019 de 8 de mayo de 2019 (acto confirmatorio del cual también se acusa su ilegalidad) y que mantuvo en todas sus partes lo dispuesto en el acto principal, pronunciamiento que le fue notificado a la hoy demandante el día 10 de mayo de 2019, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 12 a 14 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 11 de junio de 2019, **Wilfredo Vargas Gómez**, actuando por medio de su apoderado judicial, presentó ante la Sala Tercera, la demanda que dio origen al proceso que ocupa nuestra atención, en la que solicita que se declare nula, por ilegal, la resolución acusada y su acto confirmatorio; que se ordene su reintegro al cargo que ejercía en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, junto con el pago de los salarios (Cfr. foja 2 a 11 del expediente judicial).

3.2 Sobre los argumentos del demandante.

El actor, al sustentar su demanda, considera ilegal el acto demandado, invocando las siguientes razones:

- No se le otorgó a mi representado una investigación realizada con la garantía fundamental a la defensa, destinada a esclarecer los hechos que se le atribuyen al servidor público.
- Se excedió el tiempo de la investigación, incumpliendo con los plazos establecidos para la presentación del informe.
- No se demostraron los hechos. Los elementos de pruebas fueron testimonios de personas resentidas por la estricta disciplina de cumplir con el reglamento interno de parte de nuestro poderdante
- Al no garantizar los recursos de impugnación del administrado se configuró la desviación de poder (Cfr. foja 9 del expediente judicial).

Frente a lo señalado por el accionante, este Despacho se ve obligado a oponerse a los cargos de ilegalidad expuestos y a las disposiciones legales que aduce han sido infringidas con la expedición de la resolución objeto de controversia. Apuntamos lo anterior, debido a que, al efectuar un juicio valorativo de las constancias visibles en autos, puede fácilmente concluirse que el acto administrativo objeto del presente análisis se dictó conforme a Derecho, por lo que los argumentos ensayados por la recurrente con la finalidad de demostrar su ilegalidad carecen de sustento, en virtud de las razones que pasamos a explicar de manera conjunta.

En este orden de ideas, tenemos que, con base a lo manifestado en la demanda, el problema jurídico a resolver versa sobre el respeto a las garantías fundamentales del administrado durante el procedimiento disciplinario y los recursos otorgados para su defensa.

Así las cosas, como quiera que en acción ensayada, el accionante denuncia la supuesta violación al debido proceso legal y al principio de estricta legalidad, consideramos oportuno iniciar nuestro análisis, realizando sucinta anotación sobre estas importantes figuras, a fin de poder corroborar que, efectivamente, la autoridad demandada no omitió su cumplimiento.

Debido proceso.

En la esfera administrativa, la salvaguarda del debido proceso se encuentra contemplada en el artículo 36 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, mismo que manifiesta lo siguiente:

“Artículo 36. 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. **Ninguna**

autoridad podrá celebrar o emitir un acto para el cual carezca de competencia de acuerdo con la ley o los reglamentos." (El resaltado es nuestro).

Así mismo, el numeral 31 del artículo 201 de la ley recién aludida nos brinda la definición del "Debido Proceso Legal", en los términos citados a continuación:

"Artículo 201. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos conforme este glosario:

...
31. Debido proceso legal. Cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales en materia de procedimiento, que incluye los presupuestos señalados en el artículo 32 de la Constitución Política: el derecho a ser juzgado conforme a los trámites legales (dar el derecho a audiencia o ser oído a las partes interesadas, el derecho a recurrir) y el derecho a no ser juzgado más de una vez por la misma causa penal, policiva, disciplinaria o administrativa." (El resaltado es nuestro).

Para el ex-magistrado Arturo Hoyos¹, *"el debido proceso legal es una institución instrumental que engloba una amplia gama de protecciones y dentro de la cual se desenvuelven diversas relaciones, por lo que decimos que es compleja, sirve de medio de instrumento para que puedan defenderse efectivamente y satisfacerse los derechos de las personas, las cuales, en ejercicio de su derecho de acción, formula pretensiones ante el Estado para que éste decida sobre ellas conforme a derecho."*

Vale la pena además, destacar lo anotado al respecto por el autor Ossa Arbeláez², quien nos anota que *"el debido proceso administrativo tiene por objeto garantizar a través de la evaluación de las autoridades administrativas competentes y de los tribunales contenciosos, si los actos proferidos por la administración, se ajustan al ordenamiento jurídico legal previamente establecido para ellos, con el fin de tutelar la regularidad jurídica y afianzar la credibilidad de las instituciones del Estado, ante la propia organización y los asociados y asegurar los derechos de los gobernantes."*

Podemos complementar lo previamente expuesto, señalando que el debido proceso legal para no convertirse en un mero enunciado formalista, se nutre de diversos derechos, entre los que se encuentra: **el derecho a ser juzgado por un juez natural, el derecho de defensa, el principio de**

¹ Obra: El Debido Proceso, Editorial Temis, S. A., Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1996, Pág. 55

² Obra: Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática. Editorial Legis. Segunda Edición. 2009. página 239.

legalidad, el derecho a pruebas, el derecho a una sentencia justa, el principio de la doble instancia y la cosa juzgada, entre otros.

Estricta Legalidad

Nuestra legislación contempla el principio de estricta legalidad como pieza fundamental del Derecho. Dicho principio, en el ámbito administrativo, se encuentra desarrollado en los artículos 34 y 36 de la Ley 38 de 2000, que a su letra dicen:

“Artículo 34. Las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas se efectuarán con arreglo a normas de informalidad, imparcialidad, uniformidad, economía, celeridad y eficacia, garantizando la realización oportuna de la función administrativa, sin menoscabo del debido proceso legal, con objetividad y con apego al principio de estricta legalidad. Los Ministros y las Ministras de Estado, los Directores y las Directoras de entidades descentralizadas, Gobernadores y Gobernadoras, Alcaldes y Alcaldesas y demás Jefes y Jefas de Despacho velarán, respecto de las dependencias que dirijan, por el cumplimiento de esta disposición.

...”

“Artículo 36. 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. Ninguna autoridad podrá celebrar o emitir un acto para el cual carezca de competencia de acuerdo con la Ley o los reglamentos”.

De una lectura de estas disposiciones legales, se puede inferir que la finalidad del principio de estricta legalidad, es garantizar que la actuación de las autoridades públicas se sujete a un conjunto de reglas y normas previamente establecidas, de forma tal que se evite toda arbitrariedad o abuso de poder que pueda afectar a los administrados.

En este sentido, el autor Roberto Dromi en su obra titulada “Derecho Administrativo”³, ha señalado que el principio de la legalidad es la columna vertebral de la actuación administrativa y por ello puede concebirse como externo al procedimiento, constituyendo simultáneamente la condición esencial para su existencia. Agrega que el mismo se determina jurídicamente por la concurrencia de cuatro condiciones que forman su contexto: 1) delimitación de su aplicación (reserva de ley); 2) ordenación jerárquica de sujeción de las normas a la ley; 3) determinación de selección de normas aplicables al caso concreto, y 4) precisión de los poderes que la norma confiere a la Administración.

³ DROMI, Roberto, 2009, Derecho Administrativo, Argentina, Libro 12 Ed, Hispania Libros-2009, Página 1111

Por su parte, el Doctor Jaime Orlando Santofimio Gamboa en su obra "Tratado de Derecho Administrativo"⁴, ha indicado que: "El principio de legalidad se estructura en el cabal sometimiento de la administración y de sus actos a las normas superiores -bloque de la legalidad- previamente proferidas como garantía ciudadana y para la estabilidad estatal. Debemos agregar a lo anterior, que la legalidad así entendida no es un simple presupuesto de la actuación administrativa; todo lo contrario, en nuestro concepto, la legalidad de los actos se proyecta tanto en su procedimiento formativo como en la vigencia de los mismos. Se caracteriza de manera consecuyente por su naturaleza previa, concomitante y subsiguiente a la manifestación del órgano administrativo."

Es por ello que podemos anotar que, en atención al principio de estricta legalidad desarrollado por el artículo 34 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, sobre procedimiento administrativo general, los servidores públicos solamente pueden hacer aquello que les permite la Ley. En virtud de este principio, corresponde a los servidores públicos apegar sus actuaciones al marco de lo establecido en la Constitución y la Ley.

Una vez resaltado lo anterior, corresponde ahora a este Despacho examinar las razones por las cuales se evidencia que el acto administrativo acusado, fue emitido conforme en debida forma, por una autoridad competente, cumpliendo todos los trámites y formalidades inherentes al debido proceso legal y administrativo, respetando además todos los Derechos de **Wilfredo Vargas Gómez**.

3.4 Del Informe de Conducta y el proceso disciplinario seguido al demandante previo a la emisión del acto acusado, mediante el cual se resolvió su destitución, del cargo que ocupaba en dicha entidad ministerial.

Consta en el expediente que **Wilfredo Vargas Gómez**, fue destituido del cargo que ocupaba, por incurrir en la causales disciplinarias a consecuencia de la queja de acoso y hostigamiento, presentada el día 27 de febrero de 2019, ante la Oficina Institucional de Recursos Humanos por la servidora pública Maxi Samaniego (Cfr. foja 45 del expediente judicial).

En efecto, se aprecia que, de acuerdo a lo señalado en el precitado informe de conducta rendido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, consustento en lo que dispone el Reglamento

⁴ SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando, Tratado de Derecho Administrativo, Acto Administrativo, Procedimiento, Eficacia y Validez, 2007, 4ta ed, tomo II Universidad Externado de Colombia, pág 54

Interno de la Institución, la Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, en su momento, ordenó mediante Resolución 354 de 27 de febrero de 2019, el inicio del procedimiento disciplinario, procediéndose de inmediato con la investigación disciplinaria correspondiente, dándole traslado de dicha resolución al hoy demandante y concediéndole el término de dos (2) días hábiles, a partir de la notificación para que presentara su versión de los hechos (Cfr. fojas 44 del expediente judicial).

Así mismo, se advierte del informe de conducta que a fin de constatar los hechos denunciados por la quejosa la Oficina Institucional de Recursos Humanos procedió con la investigación disciplinaria y citó para el día 27 de febrero de 2019 a otros colaboradores para que rindieran sus testimonio (Cfr. foja 47 del expediente judicial).

En ese mismo orden de ideas, se observa que durante el procedimiento disciplinario, la Oficina Institucional de Recursos Humanos citó al investigado el día 28 de febrero de 2019, a fin que rindiera su declaración sobre los hechos denunciados, el cual negó todos los señalamientos realizados por la señora Maxi Samaniego y el resto del personal (Cfr. foja 48 del expediente judicial).

Según se desprende del Informe de Conducta, la Oficina Institucional de Recursos Humanos, pudo corroborar con los testimonios de los servidores públicos la falta cometida por Wilfredo Vargas Gómez en contra de la subalterna con relación a lo descrito como "miradas fijas, insinuantes y lujuriosas" lo cual había sido manifestado en reiteradas ocasiones por la funcionaria quien advertía su incomodidad (Cfr. foja 48 del expediente judicial).

Una vez culminadas todas las diligencias correspondientes a la investigación disciplinaria que se le siguió al actor, la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, consideró la existencia de suficiente caudal probatorio que acreditara la existencia de las conductas endilgadas al accionante, razón por la que profirió el Decreto de Personal 12 de 23 de abril de 2019, con sustento en el numeral 10 del artículo 104 del Reglamento mediante el cual resolvió destituir a **Wilfredo Vargas Gómez** del cargo que ocupaba en esa entidad (Cfr. fojas 48 a 49 del expediente judicial).

Tal como señalamos en primeras líneas, debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, el 30 de abril de 2019, el accionante interpuso un recurso de reconsideración, mismo

que fue decidido a través de la Resolución 199-DM-2019 de 8 de mayo de 2019, a través de la cual mantuvo en todas sus partes lo dispuesto en el acto principal.

Es indispensable anotar que el procedimiento disciplinario seguido al hoy demandante, se realizó conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, aprobado mediante la Resolución D.M. 228/2002 Panamá, 26 de diciembre de 2002, publicado en la Gaceta Oficial N° 24,740 del 13 de febrero de 2003, pues, como se colige de su atenta lectura, es el instrumento legal a aplicar ante la existencia de un procedimiento disciplinario contra todo aquel que preste funciones en dicho ministerio. Así queda establecido en el artículo 5 del precitado Reglamento Interno, el cual es del siguiente tenor:

"ARTÍCULO 5: DEL CAMPO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO. Todo aquél que acepte desempeñar un cargo en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por nombramiento o por contratación quedará sujeto al cumplimiento de las disposiciones y procedimiento establecido en este Reglamento Interno."

Consta en el expediente que, en cumplimiento de la obligación otorgada en el propio Reglamento Interno, la Oficina Institucional de Recursos Humanos, ante el conocimiento de una posible incurrancia, por parte de **Wilfredo Vargas Gómez**, en una conducta susceptible de sanción disciplinaria, procedió a iniciar la investigación que culminaría con el acto administrativo demandado.

Aunado a lo anterior, se hace palpable de los hechos anteriormente expuestos por nosotros, que la destitución del actor se fundamentó en las conductas disciplinarias debidamente tipificadas en el numeral 10 del artículo 104 del Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Ahora bien, respecto al procedimiento utilizado para llevar a cabo la destitución, se hace necesario referirnos al contenido de las siguientes disposiciones legales, contenidas en el Capítulo II "El Proceso Disciplinario", del Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, aprobado mediante la Resolución D.M. 228/2002 Panamá, 26 de diciembre de 2002, que señalan:

"ARTÍCULO 105: DE LA INVESTIGACIÓN QUE PRECEDE A LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. La aplicación de sanciones disciplinarias deberá estar precedida por una investigación realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, destinada a esclarecer los hechos que se le atribuyen al Servidor Público, en la cual se permita a éste ejercer su derecho a defensa.

PARÁGRAFO: Copias de los documentos de investigación realizada y los documentos mediante los cuales se establezca las sanciones disciplinarias, se registrarán y archivarán en el expediente del Servidor.

ARTÍCULO 106: DEL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación sumaria de los hechos que conlleven a la aplicación de sanciones disciplinarias al Servidor Público, deberá practicarse con la mayor celeridad de manera que se cumplan los plazos establecidos para la presentación del informe.

En casos de faltas administrativas que conlleven la aplicación de sanción de amonestación escrita o suspensiones, el informe se remitirá al Superior Jerárquico que solicita la imposición de las sanciones.

En caso de faltas administrativas que conlleven a la aplicación de sanción de destitución, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el Superior Jerárquico presentarán el informe a la Autoridad Nominadora, expresando sus recomendaciones.

ARTÍCULO 107: DEL INFORME SOBRE LA INVESTIGACIÓN. Rendido el informe si se encuentra que los hechos están demostrados y se ha cumplido con el procedimiento establecido se procederá a aplicar la sanción."

Bajo este marco jurídico, se hace palpable que, conforme a las excerptas legales recién aludidas, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, previo a la destitución de la demandante, inició un proceso disciplinario en el que se garantizó todas las etapas procesales propias de este tipo de causas, y es que, la parte accionante contó con la oportunidad de presentar los descargos, y con ellos, las pruebas que sustentaran sus pretensiones. Igualmente, se evidencia que contó con la oportunidad de reconsiderar la decisión adoptada en primera instancia, por lo que contrario a lo señalado por demandante, estimamos que los cargos de infracción no tienen sustento jurídico y en consecuencia deben ser desestimados.

En este punto, resulta oportuno destacar que para la doctrina jurídica, el procedimiento disciplinario es una modalidad de la potestad sancionadora del Estado a fin de fiscalizar los comportamientos o conductas de los funcionarios de la Administración Pública o administrados y, consecuentemente, imponer las medidas restrictivas pertinentes ante la inobservancia de las reglas que este régimen prescribe; tomando en cuenta que el ejercicio de dicha atribución se materializa a

través del cumplimiento de los principios que componen la garantía del debido proceso, pues constituye los límites a la Administración Pública en el ejercicio del poder sancionador.

Sobre el particular, resulta importante citar lo expuesto por la Sala Tercera en la Sentencia de 18 de marzo de 2015, con respecto a los presupuestos que busca resguardar o proteger la garantía del debido proceso, cito:

"...
'en cada una de las etapas básicas del proceso administrativo sancionador, a saber: la fase de acusación o formulación de los cargos, el momento de los descargos o defensa frente a la acusación, en el periodo de pruebas y en la etapa de la decisión de fondo de la causa, la Administración tiene que garantizar el respeto del debido proceso legal', y por consiguiente, los elementos y principios que lo conforman e integran de acuerdo a la naturaleza jurídica del procedimiento sancionatorio (aplicación del *ius puniendi*).

Tales *elementos*, como se ha señalado y lo consigna el artículo 34 y 200 numeral 31 de la Ley 38 de 2000, son **'el derecho a ser juzgado conforme a los trámites legales** (dar el derecho a audiencia o ser oído a las partes interesadas, el derecho a proponer y practicar pruebas, el derecho a alegar y el de recurrir) y el derecho a no ser juzgado más de una vez por la misma causa penal, policiva, disciplinaria o administrativa'. En tanto que los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora, se derivan del principio de legalidad como facultad *'atribuida a determinados órganos del Estado por medio de ley, con la finalidad de imponer penas, sanciones y medidas de seguridad a quienes después de un proceso, también contemplado en la ley, los establezca como responsable..'* De ahí que, como ha sostenido esta Sala, *'los principios que fundamentan esta facultad son los de legalidad, tipicidad, irretroactividad, proporcionalidad, regla del 'non bis in idem', culpabilidad y de prescripción'* (Cfr. Fallo de 30 de enero de 2009. Aquilino de la Guardia Romero vs. Comisión Nacional de Valores)" (La negrita es nuestra)

En este orden de ideas, tenemos que la destitución de Wilfredo Vargas Gómez fue proporcional y legal; ya que la sanción aplicada resulta **cónsona con las faltas cometidas, las cuales fueron debidamente probadas** en el proceso administrativo, además, la institución demandada **cumplió con los procedimientos establecidos para aplicar esa medida.**

Igualmente, **se respetaron las garantías del debido proceso y derecho de defensa, tal como consta en expediente judicial**, puesto que para llegar a la destitución del cargo que ejercía en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, **se cumplieron con todas las fases de la investigación**

disciplinaria preceptuada en su Reglamento Interno, misma que fue llevada a cabo por la Autoridad Competente y dentro de la cual la actora tuvo la oportunidad de presentar sus descargos junto con las pruebas que considerara necesarias.

Así mismo, resaltamos que tuvo pleno acceso en la vía gubernativa a la tutela de todos sus derechos; toda vez que una vez emitida la resolución objeto de reparo, ésta tuvo la oportunidad de presentar un recurso de reconsideración en su contra, mismo que le dio la oportunidad de acudir a la vía jurisdiccional a presentar la demanda que hoy ocupa nuestra atención (Cfr. fojas 18 a 35 del expediente judicial).

En cuanto a los cargos de infracción que el actor refiere a los artículos 32 y 300 de la Constitución Política de la República de Panamá, tenemos a bien indicar que como quiera que el proceso que nos ocupa versa sobre una plena jurisdicción ventilada ante la Sala Tercera, no corresponde realizar un análisis sobre la infracción de estas normas toda vez que dicha actuación pertenece a otro debate y a otra jurisdicción.

Todo lo anterior no hace más que evidenciar el cumplimiento por parte de la entidad demandada, del debido proceso legal y el principio de estricta legalidad en su actuación.

3.5 Imposibilidad del pago de salarios caídos.

Finalmente, en cuanto a la solicitud del pago de los salarios dejados de percibir por **Wilfredo Vargas Gómez**, consideramos que es improcedente, puesto que la Sala Tercera de la Corte ha reiterado en diversas ocasiones que, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 302 de la Constitución Política de la República de Panamá, sólo pueden ser reconocidos a favor de los servidores públicos, los derechos contemplados en una ley formal, que los fije, determine y regule.

Dicho de otra forma, para que pueda hacerse valer el pago de los salarios caídos, 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, con relación a este punto intente hacerse efectiva contra el Estado, está llamada a prosperar, siempre y cuando exista una norma con rango de la ley formal aplicable de manera directa al caso.

Del examen integro de todas las circunstancias y elementos que rodean el presente expediente, se debe señalar, que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no cuenta con una ley formal que autorice este tipo de pretensiones, razón por la cual se no puede acceder al pago de los salarios caídos que solicita la parte actora.

En atención a lo esbozado en líneas precedente y como quiera que el demandante tampoco se encontraba amparada por la Ley de Carrera Administrativa, no es procedente que se acceda a su pretensión respecto al pago de los emolumentos dejados de percibir desde que fue destituido del cargo.

IV. Solicitud. 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 merito suficiente como 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 de Personal 12 de 23 de abril de 2019, emitido por el **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones del demandante.

V. Pruebas: Se aduce como prueba documental de esta Procuraduría, la copia autenticada del expediente administrativo que guarda relación con este caso, cuyo original reposa en los archivos de la entidad demandada.

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

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


Mónica I. Castillo Arjona
Secretaria General

Expediente 394-19