

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 0454

Panamá, 28 de marzo de 2025

**Proceso Contencioso
Administrativo
de Plena Jurisdicción.**

Contestación de la demanda.

Expediente 1531312024

La firma forense Ultrajuris, actuando en nombre y representación de **Mélida Yaritza Guerra Zúñiga**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal N° 4868 de 25 de septiembre de 2024, emitido por el **Municipio de Panamá**, su acto confirmatorio, 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 el Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que dice, cito: "***La Procuraduría de la Administración ejercerá las siguientes funciones: ... 2. Representar los intereses nacionales, municipales, de las entidades autónomas y, en general, de la Administración Pública en los procesos contencioso-administrativos, que se originen en demandas de plena jurisdicción e indemnización, iniciados ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia...***", con el propósito 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: Es cierto; por tanto, se acepta (Cfr. foja 21 del expediente judicial).

Tercero: Es cierto; por tanto, se acepta (Cfr. fojas 23 y 24 del expediente judicial).

Cuarto: No es un hecho como se expresa; por tanto, se niega.

Quinto: No es un hecho como se expresa; por tanto, se niega.

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

Séptimo: No es un hecho como se expresa; por tanto, se niega.

Octavo: No es un hecho como se expresa; 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.

II. Normas que se aducen infringidas.

La apoderada judicial de la demandante sostiene que el acto acusado de nulo, por ilegal, infringe las siguientes normas:

A. Los artículos 2 y 4 de la **Ley 25 de 19 de abril de 2018**, que modifica 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, los cuales disponen que el padecimiento de dichas enfermedades no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas; y que los trabajadores afectados por las enfermedades crónicas descritas en la ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previo la autorización judicial de los juzgados de trabajo, o tratándose de servidores públicos, invocando para ellos alguna causa justa previamente establecida en la normativa, de acuerdo a los procedimientos correspondientes (Cfr. fojas 9 a 17 del expediente judicial).

III. Breves antecedentes del caso.

De acuerdo con la información que consta en el expediente judicial, el acto acusado en la presente causa lo constituye el **Decreto de Personal N° 4868 de 25 de septiembre de 2024**, emitido por el **Municipio de Panamá**, mediante el

cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Mélida Yaritza Guerra Zúñiga**, quien ocupaba el cargo de Trabajador de Campo en la Sub-Dirección de Áreas Verdes y Vida Animal, con número de Posición 4325 (Cfr. foja 21 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, la accionante interpuso un recurso de reconsideración, siendo éste resuelto mediante la Resolución N° 1288-2024 de 22 de octubre de 2024 y notificada el 15 de noviembre de 2024, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 22-24 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 23 de diciembre de 2024, **Mélida Yaritza Guerra Zúñiga**, actuando por medio de su apoderada especial, interpuso la demanda que dio origen al proceso que ocupa nuestra atención, en la que solicita que se declare nulo, por ilegal, el **Decreto de Personal N° 4868 de 25 de septiembre de 2024**, emitido por el **Municipio de Panamá**, se ordene su reintegro al cargo que ocupaba; y el consecuente pago de los salarios dejados de percibir, **así como la suspensión del acto impugnado, por parte del Tribunal** (Cfr. fojas 2 a 19 del expediente judicial).

En lo que respecta a la solicitud hecha por la actora, tendiente a la suspensión del acto impugnado, la Sala Tercera mediante la Resolución fechada dieciséis (16) de enero de dos mil veinticuatro (2024), **resuelve no acceder a la suspensión provisional de los efectos del Decreto de Personal N° 4868 de 25 de septiembre de 2024** (Cfr. fojas 30 a 33 del expediente judicial).

IV. Argumentos de la actora.

A fin de sustentar su pretensión, la firma forense que representa a la accionante manifiesta que se han violado los artículos 2 y 4 de la **Ley 25 de 19 de abril de 2018**, que modifica la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, señalando que su poderdante al momento de ser destituida ya padecía molestias en la columna cervical y lumbar, producto de un accidente de tránsito; y que su representada fue

destituida sin causa justificada, a pesar que el Municipio de Panamá conocía su condición médica (Cfr. fojas 9-17 del expediente judicial).

V. Descargos de la Procuraduría de la Administración en representación de los intereses de la entidad demandada.

Luego de analizar los argumentos expuestos por la apoderada judicial de **Mélida Yaritza Guerra Zúñiga**, con el objeto de sostener los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto en reparo, **este Despacho no comparte los argumentos planteados, por las diversas razones que se expresan y sustentan a continuación.**

5.1. De la potestad discrecional y la desvinculación por libre nombramiento y remoción.

Esta Procuraduría se opone a los planteamientos indicados por la letrada, toda vez que de acuerdo a las evidencias que reposan en el expediente judicial, **la desvinculación de su representada se efectuó con fundamento en la potestad discrecional que posee la entidad demandada para nombrar y remover, libremente, a los funcionarios municipales que carezcan de estabilidad laboral en el cargo por no haber ingresado al servicio público mediante el sistema de méritos, o encontrarse bajo la protección de alguna ley especial; siendo esta la condición en la que se encontraba la hoy accionante en el Municipio de Panamá, al momento de emitirse el acto impugnado (Cfr. fojas 21-24 del expediente judicial).**

En ese contexto, es pertinente destacar categóricamente, que, sobre la observancia de las constancias procesales, podemos colegir claramente que la demandante **no ha acreditado dentro del expediente judicial, estar amparada en el sistema de carrera Administrativa o algún régimen laboral especial o fuero que le garantizaran la estabilidad laboral.**

Respecto a lo anterior, se puede constatar dentro del expediente judicial lo plasmado en la Resolución N° 1288-2024 de 22 de octubre de 2024 que confirma lo dispuesto en el acto impugnado, señalándose la falta de acreditación y protección de la demandante, respecto a 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. Reparemos en lo siguiente:

“

...

Que, al hacer un examen de las pruebas aportadas en su reconsideración, contra el expediente personal, por lo aducido en su Recurso de Reconsideración, observamos que no consta documentación alguna, de conformidad con el Decreto Ejecutivo No.45 de 7 de abril de 2022, que reglamenta el artículo 5 de Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificado por la Ley 25 de 19 de abril 2018, en su artículo 3 menciona que *‘es responsabilidad del servidor público o trabajador, la de presentar, de manera oportuna, las certificaciones de las enfermedades, crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica que padezca, su persona o hijos, hermanos, padres, a la Oficina Institucional de Recursos Humanos o de Personal o su homologo (sic), según el nombre que se le haya dado, en el caso de servidores públicos o bien el empleador en caso de empresa privada’*, de lo transcrito es evidente que el servidor público, es responsable de acreditar su condición de manera oportuna para que sea de previo conocimiento de este Municipio, para así reconocer la prerrogativa aducida de quien recurre, por lo que en el presente caso, no ha sido acreditado a su expediente personal.

Que, a través de los documentos aportado (sic), hemos podido percatarnos que los mismos están relacionados a un accidente laboral, cuyo tramite se dio en su momento, y que se gestionaron los procedimientos correspondientes a riesgo profesional, por lo que este riesgo no encaja en lo establecido en el párrafo de nuestro ordenamiento jurídico que adopta las normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y degenerativa (sic).

...” (El subrayado y letras cursivas corresponden a la fuente citada) (Cfr. fojas 22-23 del expediente judicial)

Por otra parte, nuestra Carta Magna, establece **entre las atribuciones del Alcalde, la de nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales; y además, dispone que el derecho a la estabilidad debe ser regulado mediante**

una ley formal, que establezca una carrera pública o que establezca una situación especial de adquisición del derecho; lo que a su vez estará condicionado a los méritos del servidor público, a la competencia, lealtad, moralidad y cumplimiento de deberes. Veamos:

"Artículo 243. Los Alcaldes tendrán las atribuciones siguientes:

1. Presentar proyectos de acuerdos, especialmente el de Presupuesto de Rentas y Gastos.
2. Ordenar los gastos de la administración local, ajustándose al Presupuesto y a los reglamentos de contabilidad.
3. **Nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales, cuya designación no corresponda a otra autoridad, con sujeción a lo que dispone el Título XI.**
4. Promover el progreso de la comunidad municipal y velar por el cumplimiento de los deberes de sus funcionarios públicos.
5. Ejercer las otras atribuciones que le asigne la ley."
(Lo resaltado es nuestro)

"Artículo 300. Los servidores públicos serán de nacionalidad panameña sin discriminación de raza, sexo, religión o creencia y militancia política. Su nombramiento y remoción no será potestad absoluta y discrecional de ninguna autoridad, salvo lo que al respecto dispone esta Constitución.

Los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos; y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio" (Énfasis suplido).

"Artículo 303. Los deberes y derechos de los servidores públicos, así como los principios para los nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones, cesantía y jubilación serán determinados por la Ley.

Los nombramientos que recaigan en el personal de carrera se harán con base en el sistema de méritos.

Los servidores públicos están obligados a desempeñar personalmente sus funciones a las que dedicarán el máximo de sus capacidades y percibirán por las mismas una remuneración justa" (La negrita es de este Despacho).

"Artículo 305. Se instituyen las siguientes carreras en la función pública conforme a los principios del sistema de méritos:

1. La Carrera Administrativa.
2. La Carrera Judicial.
3. La Carrera Docente.
4. La Carrera Diplomática y Consular.
5. La Carrera de las Ciencias de la Salud
6. La Carrera Policial.
7. La Carrera de las Ciencias Agropecuarias.
8. La Carrera del Servidor Legislativo.
9. Las otras que la Ley determine.

La Ley regulará la estructura y organización de estas carreras de conformidad con las necesidades de la Administración" (Lo destacado es nuestro).

Sobre este mismo hilo conductor de planteamientos, al referirnos ahora al Texto Único de Carrera Administrativa, adoptado a través del Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018, se hace imperativo conceptualizar y dimensionar en su justa medida jurídica, el concepto general de servidor público y las carreras que en materia administrativa establece el aludido Texto Único; definir lo que para la Administración Pública, debe entenderse como un servidor público de libre nombramiento y remoción, y finalmente, delimitar la condición que mantenía la accionante al momento de ser desvinculada de la entidad demandada, respecto a si se encontraba o no, al amparo de alguna de las carreras que establece la ley. Observemos:

"Artículo 2. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos a la luz del presente glosario:

...

44. **Servidor público**: Es la persona nombrada temporal o permanentemente en cargos del Órgano Ejecutivo, Legislativo y Judicial, **de los municipios**, entidades autónomas o semiautónomas y, en general, la que perciba remuneración del Estado. Los Servidores Públicos se clasifican, para efectos de la presente Ley, en:

1. Servidores públicos de carrera
2. Servidores públicos de carrera administrativa
- 3. Servidores públicos que no son de carrera.**

45. **Servidores públicos de carrera:** Son los servidores públicos incorporados mediante el sistema de méritos a las carreras públicas mencionadas expresamente en la Constitución o creadas por la ley, o que se creen mediante ley en el futuro.

46. **Servidores públicos de carrera administrativa:** Son los servidores públicos que han ingresado a la carrera administrativa según las normas de la presente Ley, y que no pertenecen a ninguna otra carrera ni están expresamente excluidos de la carrera administrativa por la Constitución o las leyes.

47. **Servidores públicos que no son de carrera:** Son los servidores públicos no incluidos en las carreras públicas establecidas en la Constitución o creadas por la ley, y en particular aquellos excluidos de las carreras públicas por la Constitución vigente. Los servidores públicos que no son de carrera, se denominan así:

1. De elección popular
2. ***De libre nombramiento y remoción***
3. De nombramiento regulado por la Constitución
4. De selección
5. En período de prueba
6. En funciones
7. Eventuales.

...

49. **Servidores públicos de libre nombramiento y remoción.** Aquellos que trabajan como personal de secretaría, **asesoría**, **asistencia** o de servicio inmediatamente adscrito a los servidores públicos que no forman parte de ninguna carrera y que, por la naturaleza de su función, están sujetos a que su nombramiento esté fundado en la confianza de sus superiores y a que la pérdida de dicha confianza acarree la remoción del puesto que ocupan.” (Lo resaltado es nuestro) (Cfr. Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018 por el cual se adopta el Texto Único de Carrera Administrativa publicado en la Gaceta Oficial No. 28729 de 11 de marzo de 2019)

De lo anterior, podemos apreciar que la propia normativa nos lleva a inferir que aquellos funcionarios públicos que no pertenezcan a ninguna de las carreras establecidas en la ley, serán denominados, de entre otras categorías, como

servidores públicos de libre nombramiento y remoción, para lo cual, de acuerdo al numeral 49 del artículo 2 antes transcrito, la accionante se encontraba perfectamente enmarcada dentro de esta clasificación por ser, en virtud del cargo que ostentaba, es decir, “Trabajador de Campo”; **personal de secretaría, asesoría, asistencia o de servicio inmediatamente adscrito a los servidores públicos que no forman parte de ninguna carrera y que, por la naturaleza de su función, están sujetos a que su nombramiento esté fundado en la confianza de sus superiores y a que la pérdida de dicha confianza acarree la remoción del puesto que ocupan.**

Respecto a los servidores públicos que mantienen esta condición, es decir, la de libre nombramiento y remoción por parte de su autoridad nominadora, se hace preciso destacar que la jurisprudencia contencioso administrativa ha dejado sentado, sin lugar a distintas interpretaciones, que la Administración Pública puede ejercer la facultad de resolución “*ad nutum*”, esto es, la de revocar un acto administrativo de nombramiento basado en la discrecionalidad, sustentando siempre las razones de conveniencia y oportunidad que exterioricen la adopción de tal medida, siempre que se confirme que el servidor, no se encuentra gozando del derecho de estabilidad dispuesto por conducto de una ley formal de carrera o por una norma especial.

En ese sentido, de acuerdo a la **Resolución de veintiocho (28) de junio de dos mil diecinueve (2019)**, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral, expresó lo siguiente:

“

...

Ahora bien, en virtud que los cargos de ilegalidad están estrechamente vinculados entre sí, se pasa a analizar dichas normas en conjunto, procedemos a ello y en este sentido, primeramente **esta Sala considera necesario reiterar que el derecho a la estabilidad del servidor público está comprendido como un principio básico inherente a un funcionario investido por una carrera de la función pública,**

regulada por una ley formal de carrera o por 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 es de libre nombramiento y remoción y no está sujeto a un procedimiento administrativo sancionador.

...

Así entonces, siguiendo ese orden de ideas, se aprecia que de las constancias procesales allegadas al presente proceso contencioso administrativo, **no se ha comprobado que..., haya ingresado al cargo de Analista Financiero II en el Ministerio de Economía y Finanzas producto de un concurso de méritos o sistema de selección, lo cual nos lleva a concluir que no gozaba de estabilidad laboral al momento de dejar sin efecto su nombramiento, por tanto su nombramiento estaba supeditado a la facultad discrecional de la autoridad nominadora y esta situación le permitió al Presidente de la República, por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas, removerlo del cargo sin someterlo a proceso disciplinario alguno.**

...

Es así que, como se dijo anteriormente, **al no gozar de estabilidad laboral, por no haber ingresado a la carrera administrativa producto de sistema de selección o concurso de mérito, podía ser removido del cargo sin causal disciplinaria por delito o falta y sin que fuera necesario someter su remoción al respectivo proceso administrativo sancionador tal cual lo reclama en el concepto de violación de las disposiciones que refiere..."** (Lo resaltado es nuestro).

Es así que, sobre la base de estos planteamientos, resulta claro inferir, que por razón de la potestad discrecional que posee la autoridad nominadora, tal cual como lo expone el texto jurisprudencial citado, **no se requería de un procedimiento disciplinario sancionador para poder desvincular a la recurrente del cargo de "Trabajador de Campo" que ocupaba, siendo consecuente que para proceder a su desvinculación, bastaba solo con notificarla del Decreto de Personal atacado y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio del correspondiente recurso de reconsideración, como en efecto sucedió y se encuentra debidamente**

acreditado dentro del expediente judicial (Cfr. fojas 21-24 del expediente judicial).

Lo anterior, le permitió a la hoy actora poder acceder a la jurisdicción contencioso administrativa, ya que, y reiteramos, en este caso la desvinculación que nos ocupa encuentra sustento en la potestad discrecional de la autoridad nominadora sobre los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo, **sin que ello de ninguna manera, constituya una violación a todas sus garantías judiciales.**

En abono a lo expuesto, esta Procuraduría estima necesario señalar que, en el caso bajo análisis, se cumplieron con los presupuestos de motivación consagrados en la ley, puesto que en los considerandos del acto acusado así como de su confirmatorio, se establecen de manera clara y precisa las justificaciones de la decisión adoptada por la Alcaldía Capitalina; es decir, que la autoridad nominadora, **sustentó cabalmente, a través de claros elementos fácticos jurídicos, que la desvinculación de la ahora demandante no obedeció a la imposición de alguna sanción, o bien, a un proceso disciplinario basado en alguna causal de destitución, sino a la facultad discrecional que la Constitución y la ley le otorga al Alcalde del Municipio de Panamá, por lo que solicitamos que dichos cargos de infracción, sean desestimados por ese Tribunal.** (Cfr. foja 21-24 del expediente judicial).

5.2. Del fuero laboral para las personas con enfermedades, crónicas, involutivas y/o degenerativas, que produzcan discapacidad laboral.

Al referirnos ahora a lo manifestado por la demandante, respecto a la vulneración de los artículos 2 y 4 de la Ley 25 de 19 de abril de 2018, que modifica 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, podemos afirmar que de

acuerdo a las constancias procesales, la demandante **no ha acreditado padecer alguna de las enfermedades que conlleven discapacidad de cualquier índole, impidiéndole así desempeñar el cargo que ocupaba dentro de la Alcaldía de Panamá, por lo que mal pudiera la demandante invocar el amparo de las disposiciones antes mencionadas.**

En ese sentido, se infiere de manera clara, que la recurrente no aportó los documentos que acreditaran que padecía de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que produzca discapacidad laboral, siendo así que **dicho estado de salud hubiese podido limitar su capacidad de trabajo.**

En este punto, es preciso citar nuevamente la Resolución N° 1288-2024 de 22 de octubre de 2024 que confirma lo dispuesto en el acto impugnado, y en la cual se deja constancia del estado de salud que mantenía la hoy accionante, mientras estuvo ejerciendo funciones en la entidad demandada. Veamos:

“

...

Que a pesar, que la señora **MELIDA YARITZA GUERRA ZUNIGA** (sic), presenta documentos de historial clínico de riesgos profesionales con su Recurso de Reconsideración, y al hacer una exhaustiva revisión en el expediente personal de este Municipio, notamos que la misma no logra acreditar dicha condición de salud le haya ocasionado una discapacidad laboral de manera que no se encuentra bajo el amparo de la ley 59 de 2005.

...” (El resaltado corresponde a la fuente citada) (Cfr. foja 23 del expediente judicial)

Retomando lo anterior, vemos entonces que el artículo 5 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificado por el artículo 5 la Ley 25 de 19 de abril de 2018, dispone 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. (El resaltado es nuestro) (Cfr. Ley 25 de 19 de abril de 2018 publicada en la Gaceta Oficial No. 28509-A de 20 de abril de 2019).

En esa línea de pensamiento, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene quien estime encontrarse amparado por el fuero laboral en referencia, sobre la base de **acreditar 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 sin el tratamiento para el control del mismo, no pueda llevar una calidad de vida normal.**

No interpretar el reconocimiento de la protección laboral que brinda la referida ley, de la forma que hemos expuesto, conllevaría que **cada persona trataría de acceder a dicha protección laboral de manera desmesurada**, con el pretexto de padecer de alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, desconociendo así la verdadera finalidad de tal disposición legal, la cual tiene por objetivo resguardar la igualdad de condiciones laborales y el derecho al trabajo de aquellos particulares que se encuentren mermados para realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considera habitual en el ser humano.

Lo explicado hasta aquí, nos permite colegir indiscutiblemente que al no tener certeza de la condición médica alegada por la ex servidora, mal puede pretender que sea una obligación de la entidad demandada, el reconocimiento del fuero laboral solicitado; por consiguiente, consideramos que los cargos de infracción esbozados por la accionante deben ser desestimados por la Sala Tercera.

En base a todo lo anterior, respecto a lo que establecen las normas contenidas 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”*; así como lo dispuesto en la Ley 42 de 27 de agosto 1999, *“por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad”*, nos permitimos transcribir la parte medular de la Sentencia de 14 de noviembre de 2018, dictada por la Sala Tercera, en la cual señaló:

“

...

Consideramos que no es ilegal el acto demandado, pues, estima que aun cuando el señor...**debe probarse que la misma produce discapacidad y este hecho no fue probado ante la autoridad administrativa...**

Es conveniente destacar los aspectos y las diferencias de incapacidad y discapacidad, siendo esta última la salvaguardada (sic) en la Ley 59 de 2005, la discapacidad laboral es ‘la incapacidad de procurarse o realizar un trabajo de acuerdo a su sexo, edad, formación y capacitación, que le permite obtener una remuneración equivalente a la que le correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga’. También se define la discapacidad laboral como: ‘la pérdida de la capacidad del trabajador para desarrollar tareas de una profesión u oficio, o la imposibilidad para permanecer ocupando 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).

...

La discapacidad laboral a la que hace referencia la norma no se refiere a padecimiento de la enfermedad, sino a la consecuencia laboral que genera el padecimiento, resulta necesario indicar que a pesar que el señor...padece una enfermedad crónica, que no fue debidamente acreditada dentro del expediente y no consta en el expediente la pérdida de la capacidad laboral del demandante.

Entonces, al no encontrarse amparado por la Ley 59 de 2005, el señor...era un funcionario de libre nombramiento y remoción..., siendo la potestad discrecional de la entidad nominadora que permite

remover de sus cargos a los funcionarios públicos.”
(El resaltado es nuestro)

Por último, 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 **Mélida Yaritza Guerra Zúñiga**, 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, conforme lo ha indicado ese Tribunal al dictar la **Resolución de veintisiete (27) de mayo de dos mil veintiuno (2021)**, que en su parte pertinente dispone:

“...debemos advertir que, esta Corporación de Justicia no puede acceder a lo pedido 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, los derechos de los servidores públicos para que puedan ser reconocidos, deben ser contemplados en una ley formal, que los fije, determine y regule.**

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).

Lo expuesto hasta aquí, no hace más que evidenciar que la entidad demandada actuó con estricto apego a la normativa que regula la materia, por lo que no se han vulnerado los principios del debido proceso y de legalidad, razón por la cual solicitamos que los cargos de infracción sean desestimados.

En el marco de los hechos cuya relación hemos expuesto en los párrafos precedentes, esta Procuraduría solicita a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Personal N° 4868 de 25 de**

septiembre de 2024, emitido por el Municipio de Panamá; y en ese sentido, se nieguen las demás pretensiones.

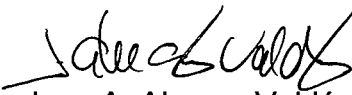
VI. Pruebas.

Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente administrativo de personal, que corresponde a este proceso y que reposa en los archivos de la entidad demandada.

VII. Derecho. No se acepta el invocado por la accionante.

Del Honorable Magistrado Presidente,


Grettel Villalaz de Allen
Procuradora de la Administración


Jose A. Alvarez Valdés
Secretario General