

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 1429

MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Panamá, 19 de septiembre de 2025

**Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.**

Contestación de la demanda.

Expediente 1115552025.

El Licenciado Manuel Antonio Guillén Morales, actuando en nombre y representación de **Ladys Ibeth Castro Bonilla**, solicita que se declare nula, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos N° 62 del 21 de enero de 2025, emitido por el **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, así como 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.**

Concurrimos respetuosos ante su Despacho 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: Este hecho no nos consta; por tanto, se niega.

Segundo: Este hecho es cierto; por tanto, se acepta (Cfr. foja 108 y 112-116 del expediente judicial).

Tercero: Este hecho no nos consta; 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 cierto como se expone; 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: Este hecho no nos consta; por tanto, se niega.

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

II. Normas que se aducen infringidas.

La demandante señala que el acto acusado de ilegal, infringe las siguientes disposiciones:

A. De la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, los siguientes artículos:

A.1. El artículo 4, señala que, los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, sólo podrán ser despedidos o destituidos de su puesto de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo o, tratándose de servidores públicos, invocando para ello alguna causa justa previa en la Ley, de acuerdo a los procedimientos correspondientes (Cfr. fojas 9 - 15 del expediente judicial).

A.2. El artículo 5, establece que, la certificación de la condición física o mental de las personas con enfermedades crónicas, involutivas, degenerativas o con insuficiencia renal crónica que generen discapacidad laboral debe ser emitida por una comisión interdisciplinaria designada para ello, o bien mediante el dictamen de dos médicos especialistas en la materia. Mientras no se emita dicho dictamen, la persona conservará su puesto de trabajo (Cfr. fojas 15 - 21 del expediente judicial).

B. Los siguientes artículos del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la carrera administrativa, adoptado mediante Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018.

B.1. Artículo 161, dispone que, cuando existan hechos que puedan ocasionar la destitución de un servidor público, se le deben formular cargos por escrito. La Oficina Institucional de Recursos Humanos debe realizar una investigación en un plazo máximo de 30 días hábiles, garantizando el derecho a la defensa del investigado y la posibilidad de contar con un asesor. Si el plazo vence sin concluir la investigación, esta se cerrará y el expediente será archivado (Cfr. fojas 21 – 24 del expediente judicial).

B.2. Artículo 162, indica que, finalizada la investigación, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico entregan un informe con recomendaciones a la autoridad nominadora. Esta tiene 30 días para decidir, y si considera probada la causal y la responsabilidad del servidor, puede ordenar la destitución o imponer otra sanción disciplinaria. La decisión se notifica personalmente al servidor público y surte efecto inmediato (Cfr. fojas 21 – 24 del expediente judicial).

C. El numeral 1 del artículo 201 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que aprueba el Estatuto Orgánico de la Procuraduría de la Administración, regula el Procedimiento Administrativo General y dicta otras disposiciones especiales, define el acto administrativo como la declaración o acuerdo de voluntad emitido por una autoridad pública en ejercicio de funciones administrativas, destinado a crear, modificar, transmitir o extinguir una relación jurídica regida por el Derecho Administrativo. Además, establece que para su validez debe reunir elementos esenciales como la competencia, el objeto lícito y posible, la finalidad acorde con el ordenamiento jurídico, la causa, la motivación, el procedimiento y la forma escrita, salvo excepciones legales (Cfr. fojas 24 – 38 del expediente judicial).

D. El **artículo 3 del Código Civil de la República de Panamá** el cual establece que, las leyes no tendrán efecto retroactivo en perjuicio de derechos adquiridos (Cfr. fojas 38 – 44 del expediente judicial).

III. Antecedentes del caso.

De acuerdo con lo que consta en autos, la acción contencioso administrativa bajo examen está dirigida a que se declare nula, por ilegal el **Decreto de Recursos Humanos N°62 del 21 de enero de 2025**, emitido por el **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, mediante la cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Ladys Ibeth Castro Bonilla** del cargo que ocupaba como abogado II, en dicha entidad (Cfr. fojas 48 y 49 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el acto administrativo en referencia, la interesada presentó un recurso de reconsideración, el cual fue decidido mediante la Resolución Administrativa N° DM-094-2025 de 16 de mayo de 2025, que denegó lo pedido por la actora. Dicho pronunciamiento le fue notificado a la demandante el 21 de mayo de 2025, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 63-80 del expediente judicial).

Como consecuencia de lo anterior, el **16 de julio de 2025**, **Ladys Ibeth Castro Bonilla** mediante su apoderado judicial, ha acudido a la Sala Tercera para interponer la demanda que ocupa nuestra atención, con el objeto que se declare que la resolución administrativa impugnada es nula, por ilegal, así como su acto confirmatorio, y que como consecuencia de dicha declaratoria, se ordene a la institución su reintegro en la posición que ocupaba y el correspondiente pago de los salarios caídos desde su desvinculación hasta que se haga efectiva su restitución (Cfr. fojas 2-47 del expediente judicial).

Al sustentar su pretensión, el apoderado judicial de **Ladys Ibeth Castro Bonilla** manifestó que su representada es abogada con idoneidad N° 5740 desde el 29 de marzo de 2001, con dos maestrías y tres posgrados, ingresó al **Ministerio**

de Trabajo y Desarrollo Laboral en agosto de 2009 y se desempeñaba como Abogado II (Posición 66) con salario de B/. 1,500.00 mensuales, adscrita a la Dirección de Asesoría y Defensa Gratuita de Trabajadores (Cfr. fojas 2 y 4 del expediente judicial).

Asimismo, indicó que desde 2012 su representada fue aportando a su expediente administrativo certificaciones médicas que acreditan Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial, con actualizaciones en 2017, 2018 y 2020; que existe constancia de trasplante de córnea en el ojo derecho y prúrigo en estudio en los años 2018 y 2023; y que en el 2024 su médico internista agregó insuficiencia renal al cuadro clínico de **Ladys Ibeth Castro Bonilla**, todo ello para incorporación al expediente bajo custodia de la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la entidad demandada (Cfr. fojas 5 – 7 del expediente judicial).

Por otro lado, precisó que por Nota N° 406-OIRH-2024 de 29 de agosto de 2024 el Jefe de Recursos Humanos de la entidad demandada remitió a la Comisión Interdisciplinaria para la Certificación Física o Mental del Ministerio de Salud la documentación de salud de la exservidora para que se informara si podía continuar en su cargo. En respuesta a dicha solicitud, se emitió la Certificación N° 0128-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA de 3 de octubre de 2024, que dejó constancia sobre su condición médica relacionada a la hipertensión arterial y diabetes mellitus tipo 2, señalando que *“no hay evidencia”* en el expediente de repercusiones sobre la capacidad funcional y que *“en estos momentos no es posible establecer que existe una discapacidad laboral”* (Cfr. fojas 7 y 8 del expediente judicial).

Además, indicó en primer término la violación del artículo 4 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, toda vez que a los servidores públicos con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas solo se les puede destituir por causa justificada y mediante el procedimiento correspondiente; sin embargo, en su caso sostuvo que la relación se

terminó por pérdida de confianza, desconociendo el fuero de protección laboral derivado de sus enfermedades (diabetes e hipertensión), acreditadas antes de la desvinculación con las certificaciones listadas en la demanda; ya que, el alcance del fuero no depende de que exista discapacidad laboral (Cfr. fojas 9 a 14 del expediente judicial).

Seguidamente, el actor indicó la infracción del artículo 5 de la Ley anteriormente mencionada, que dispone que la persona mantendrá su puesto hasta que la Comisión Interdisciplinaria determine su condición, en ese sentido sostiene el Licenciado Manuel Antonio Guillén Morales que, la Certificación N° 0128-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA de 3 de octubre de 2024, no es objetiva ni concluyente: se limita a consignar que “*no hay evidencia*” en el expediente y “*no es posible establecer discapacidad laboral*”, sin detallar repercusiones funcionales ni concluir si la exservidora podía o no continuar laborando, contenidos exigidos por el artículo 18 del Decreto Ejecutivo 45 de 7 de abril de 2022; que, al haber sido la solicitud formulada por la entidad demandada, correspondía a la Comisión requerir el historial clínico completo a los médicos tratantes; además, que la remisión de información confidencial por el **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral** se habría realizado sin autorización de la titular, en contravención de la Ley 6 de 2002 y la Ley 68 de 2003 (Cfr. fojas 16 – 19 del expediente judicial).

Dentro del contexto anteriormente expresado, indicó que mientras no existiera dictamen concluyente, la entidad demandada debía mantener a la exservidora en su cargo en virtud de su fuero laboral provisional, por lo que estima configurada nulidad absoluta del Decreto de Recursos Humanos N° 62 del 21 de enero de 2025 (Cfr. foja 20 del expediente judicial).

Dentro del mismo hilo argumental, sostuvo que la violación al debido proceso se dio toda vez que, no existió procedimiento disciplinario previo a la desvinculación, ya que, su representada ingresó el 3 de agosto de 2009 como servidora

permanente; y que, al entrar en vigencia la Ley 127 de 31 de diciembre de 2013, ya contaba con más de dos años continuos; y que al ser derogada por la Ley 23 de 12 de mayo de 2017 mantenía siete años y ocho meses de servicio; por lo que indicó que contaba con estabilidad laboral (Cfr. fojas 20 – 22 y 38 – 42 del expediente judicial).

IV. De la pretensión de la actora y los descargos de esta Procuraduría en representación de los intereses de la entidad demandada.

Como primer punto, y luego de analizar los argumentos expuestos por el apoderado judicial de la accionante con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado de ilegal, se advierte que los mismos están estrechamente vinculados, por lo que esta Procuraduría procede a contestar los mismos, como a continuación se expone, advirtiendo que, conforme se demostrará, no le asiste la razón a **Ladys Ibeth Castro Bonilla**.

Así las cosas y, de acuerdo con las evidencias que reposan en autos, **su remoción se basó en la facultad discrecional que le está atribuida a la autoridad nominadora para nombrar y remover libremente a los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo por no haber ingresado al servicio público mediante un concurso de méritos o encontrarse bajo la protección de alguna ley especial**; condición en la que se ubicaba la exservidora en el **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**.

En ese contexto, es pertinente indicar que de la lectura de las constancias procesales, se infiere que, **Ladys Ibeth Castro Bonilla, no acreditó que estuviera amparada en el sistema de Carrera Administrativa o algún régimen especial o fuero que le garantizaran la estabilidad laboral**, de ahí que el regente de dicha entidad dejó sin efecto su nombramiento en el cargo que ocupaba con sustento en el Decreto Ejecutivo N° 696 de 28 de diciembre de 2018, que adopta el Texto Único de la Ley N° 9 de 20 de junio de 1994, que establece y regula la Carrera

Administrativa modificada por la N° Ley 23 de 2017; cuerpo normativo que resulta aplicable a los servidores públicos del **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, en virtud que su artículo 5 establece que la legislación sobre Carrera Administrativa se aplica supletoriamente en las instituciones que se rijan por otras carreras públicas legalmente reguladas o por leyes especiales.

Producto de la situación expuesta, **la recurrente estaba sujeta, en cuanto a su estabilidad en el cargo, a la potestad discrecional de la autoridad nominadora**, por lo que su desvinculación de la función pública podía darse con fundamento en las facultades legales que ese servidor público posee para adoptar este tipo de decisiones, conforme lo dispone el artículo 8 de la Resolución N°D.M.228/2002, por medio del cual se adopta el reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el cual es del tenor siguiente:

“ARTÍCULO 8: DE LA AUTORIDAD NOMINADORA. El ministro(a) en su condición de Autoridad Nominadora es el responsable de la conducción técnica y administrativa de la Institución y delegará en las unidades administrativas de mando superior las funciones de dirección que correspondan a los objetivos institucionales de conformidad con la ley.”

Por tal motivo, para desvincular a la a exservidora pública **no era necesario invocar causal alguna así como tampoco que concurrieran determinados hechos o el agotamiento de ningún trámite disciplinario**; ya que bastaba con notificarla de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio de los correspondientes medios de impugnación, con lo que se agotó la vía gubernativa y le permitió acceder a la jurisdicción contencioso administrativa, por lo que mal puede argumentar la recurrente la transgresión de las normas invocadas en el escrito de su demanda, ya que, reiteramos, en este caso su remoción encontró sustento en la facultad discrecional **de la autoridad nominadora sobre los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo**.

Al pronunciarse en una situación similar a la que ocupa nuestra atención, la Sala Tercera en su Sentencia de ocho (8) de febrero de dos mil veintiuno (2021), señaló lo siguiente:

“ ...
 Anotado lo anterior, esta Superioridad procede a deslindar la controversia sometida a consideración, señalando que los argumentos vertidos por el demandante en torno a la violación de los artículos 31, numeral 15, y 156 del Decreto Ley N°1 de 2008; así como, los artículos 1 y 156 de la Ley 9 de 1994, carecen de sustento jurídico, puesto que al examinar las piezas procesales que reposan en el expediente judicial y el administrativo, **evidencian que el actor no aportó al proceso ningún elemento probatorio que acreditara, aunque sea de manera indiciaria, que el cargo de Inspector I, que ocupaba en la Administración Regional de Aduanas, Zona Oriental, fue obtenido a través de un concurso de mérito, lo que permite establecer que la posición que ejercía ... en esa institución era de aquellos que no forman parte de ninguna carrera pública, por ende, su nombramiento era de libre remoción de su superior.**

Como quiera que al actor no le era aplicable el procedimiento especial de destitución, reservado para aquellos servidores públicos de la Autoridad Nacional de Aduanas adscritos a la Carrera Administrativa mientras se dicte la Carrera Aduanera, el Director General de la Autoridad Nacional de Aduanas podía revocar el acto administrativo de nombramiento en el cargo de Inspector I, sin que mediara una causa justificada de despido, invocando para ello la facultad discrecional conferida por el artículo 31, numeral 15, del Decreto Ley N°1 de 13 de febrero de 2008, de destituir libremente a su personal subalterno, con la única obligación de observar el fiel cumplimiento del debido proceso legal.

“ ...
 Precisamente, en vista que el demandante se encuentra dentro de la categoría de servidor público de libre nombramiento y remoción, lo único procedente en este caso es determinar si al mismo le fue respetado su derecho a defensa, advirtiéndole que éste luego de notificarse del contenido del acto administrativo impugnado, hizo uso oportuno de esa prerrogativa al recurrir en reconsideración, cuyo recurso fue decidido a través de la Resolución Administrativa N°322 de 3 de julio de 2018, con lo cual agotó la vía gubernativa; de ahí que, es claro que esa garantía fue respetada por la institución demandada.

“ ...
 Hemos comprobado, de la parte considerativa de la Resolución Administrativa N°284 de 20 de junio de 2018, acusada de ilegal, que la Autoridad Nacional de Aduanas decidió desvincular al señor ... del cargo de Inspector I, sobre la base de que se trata de un servidor público de libre nombramiento y remoción ya que no forma parte de ninguna carrera pública, conforme lo estatuye la Ley 9 de 1994; por lo tanto, al ostentar un cargo de confianza de su superior, la cual, según indica, desapareció, lo procedente era su destitución, para lo cual utilizó como fundamento legal lo dispuesto en el artículo 31, numeral 15, del Decreto Ley 1 de 13 de febrero de 2008. Además, observamos que en dicho acto se plasmó el

recurso legal a que tenía derecho el afectado y el término para interponerlo, luego de su notificación.

Lo anteriormente expuesto, acredita que la entidad cumplió plenamente con lo previsto en los artículos 155 y 201, numeral 1, de la Ley 38 de 2000; incluso, la resolución acusada fue dictada dentro del marco de legalidad del cual están revestidos los actos administrativos y, a su vez, se le respetó el debido proceso legal, tal como ha quedado demostrado en párrafos precedentes; de ahí que, no puede alegarse la infracción de estas disposiciones legales.

...
Dentro de todo ese escenario jurídico, reiteramos que la actuación impresa por el Director General de la Autoridad Nacional de Aduanas se dio dentro del marco legal, pues, actuó con competencia y sobre todo que el acto impugnado fue correctamente motivado, al explicar las razones de hecho y de Derecho que dieron lugar a la destitución del señor Pinzón Coronado.

Por consiguiente, al no haber desvirtuado la legalidad de la resolución atacada, pasamos a denegar todas las pretensiones solicitadas en la demanda.

..." (La negrita es nuestra).

Visto lo anterior, es preciso indicar que de acuerdo con lo que ha expresado la jurisprudencia de la Sala Tercera, **la potestad discrecional de la autoridad nominadora le permite remover a los servidores públicos que no se encuentren amparados por una ley especial o de carrera que les garantice estabilidad en el cargo, sin que para ello sea necesario la configuración de causas de naturaleza disciplinaria**, ni el agotamiento de ningún trámite administrativo, como de manera equívoca asevera el recurrente.

Por otra parte, este Despacho advierte que el apoderado judicial de la accionante señala que la actuación de la entidad demandada vulnera lo dispuesto en la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, *"que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral"*; modificada por la Ley N° 25 de 19 de abril de 2018, cuerpo legal que en su artículo 1 establece lo siguiente:

"Artículo 1: El artículo 1 de la Ley N° 59 de 2005 queda así:

Artículo 1. Todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, 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 desprende la clara intención del legislador de establecer un fuero laboral en favor de aquellos trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que les produzca una discapacidad laboral. Dicho fuero, en consecuencia, no opera de manera automática, sino que requiere la verificación de un presupuesto esencial: que la condición médica en efecto derive en una limitación funcional que afecte el normal desempeño del trabajador en su entorno laboral.

En el caso bajo examen, **Ladys Ibeth Castro Bonilla** alegó padecer enfermedades crónicas. No obstante, al momento de sustanciarse la controversia, la entidad demandada, en aras de comprobar la veracidad de los hechos alegados, remitió la documentación correspondiente a la Comisión Interdisciplinaria de Certificación Física o Mental de la Dirección General de Salud Pública, órgano técnico facultado para evaluar y dictaminar sobre la existencia de una discapacidad laboral, conforme a lo previsto en el Decreto Ejecutivo N° 45 de 7 de abril de 2022 (Cfr. foja 81 del expediente judicial).

En atención a dicha solicitud, la Comisión emitió la Certificación N° 0128-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA, de fecha 3 de octubre de 2024, en la cual dejó constancia de que, si bien la accionante presenta diagnósticos de hipertensión arterial y diabetes mellitus tipo 2, no existe evidencia clínica ni documental que acredite repercusiones asociadas a dichos padecimientos que afecten o disminuyan su capacidad funcional o desempeño laboral actual. En virtud de lo anterior, la Comisión concluyó que no es posible establecer que existe una discapacidad laboral en el caso de la actora (Cfr. foja 81 del expediente judicial).

Así las cosas, tal pronunciamiento emanado de un órgano interdisciplinario especializado, reviste especial trascendencia dentro del marco procesal, por cuanto constituye la prueba idónea destinada a verificar si un trabajador se encuentra, o no, dentro de los supuestos normativos que le permitirían acogerse al fuero laboral

de enfermedades crónicas. Pretender desconocer este dictamen desnaturalizaría lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto Ejecutivo N° 45 de 7 de abril de 2022, que establece como requisito que la Comisión Interdisciplinaria certifique la condición física o mental del trabajador a efectos de determinar si existe, o no, una discapacidad laboral producto de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa. Hacerlo abriría la puerta a interpretaciones discrecionales que atentan contra la nuestra seguridad jurídica, pues significaría restarle eficacia al mecanismo técnico previsto por la normativa como garantía de objetividad en la determinación de este tipo de situaciones.

En este sentido, cabe precisar que la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, en armonía con su modificación introducida por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, fue concebida con el propósito de proteger el derecho al trabajo de aquellas personas que, debido a una condición crónica, ven efectivamente limitado su desenvolvimiento normal y requieren de una protección especial para garantizar la igualdad de condiciones frente a los demás trabajadores. Desconocer el requisito esencial de la discapacidad laboral, debidamente certificada, conllevaría a una interpretación extensiva indebida, que permitiría que cualquier diagnóstico médico, aun sin repercusión funcional, se traduzca en la adquisición automática de un fuero laboral. Ello resultaría contrario a la finalidad de la ley y pondría en entredicho su verdadero espíritu protector.

Por ende, al constatar que la Comisión Interdisciplinaria determinó la inexistencia de discapacidad laboral en la accionante, este Despacho sostiene que no se cumple con el presupuesto indispensable para la aplicación del fuero invocado. En consecuencia, la actuación de la entidad demandada se encuentra ajustada a derecho, al no otorgar un beneficio que exige la acreditación plena de los extremos legales.

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 dieciocho (18) de mayo de dos mil dieciocho (2018), cuyo contenido medular señala lo siguiente:

“Del contexto antes expuesto, queda claro que para obtener el fuero laboral reconocido por el artículo 1 de la Ley N° 59 de 2005, era imperante que la actora aportara los documentos que estimara convenientes para acreditar a la Sala que sufría de Hipertensión Arterial Crónica y una Enfermedad Degenerativa Discal **y que éstas la colocaron en un estado de discapacidad, lo cual sólo podía ser acreditado a través de sendas certificaciones emitidas por las autoridades competentes y por médicos idóneos**, ya que no basta con alegar tales padecimientos sino que éstos deben ser acreditados en el juicio. Por consiguiente, ante la ausencia de ese material probatorio es imposible que esta Corporación de Justicia acceda a lo pedido por la demandante.” (La negrita es nuestra).

En otro orden de ideas, en relación con el fuero laboral que la actora sostiene le amparaba, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley N° 25 de 19 de abril de 2018, resulta pertinente destacar que entre las pruebas aportadas por la recurrente junto con la demanda reposan varias certificaciones médicas suscritas por profesionales de la salud. Dichos documentos, si bien refieren la existencia de una condición crónica, fueron expedidos por médicos que no son especialistas en el tratamiento específico de las enfermedades que la accionante alega padecer, lo que limita su valor técnico para acreditar, en debida forma, la configuración de una discapacidad laboral en los términos exigidos por la normativa aplicable (Cfr. fojas 92, 94, 95, 96, 99, 100, 101, 103 y 105 del expediente judicial).

Por otro lado, esta Procuraduría estima necesario señalar que en el caso bajo análisis se cumplieron con los presupuestos de motivación consagrados en la ley, puesto en los **considerandos** del Decreto de Recursos Humanos N° 62 del 21 de enero de 2025, y de la **Resolución N° DM-094-2025 de 16 de mayo de 2025**, ambas emitidas por la entidad demandada, así como en el informe de conducta, **se establece de manera clara y precisa la justificación de la decisión adoptada;**

es decir, que la autoridad nominadora **sustentó a través de elementos fácticos jurídicos** que la desvinculación de la ahora demandante no fue producto de la imposición de una sanción, **sino del ejercicio legítimo de la facultad discrecional de remoción** con sustento en el hecho, que la Ministra de la entidad, entre sus funciones, puede adoptar decisiones en materia de personal, incluyendo, cuando corresponda, la remoción o desvinculación de servidores públicos, tal como lo establece el artículo 8 del Reglamento Interno del **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**.

En esa línea de pensamiento, debemos recalcar que la motivación del acto administrativo consiste en el deber que tiene la Administración Pública de exponer los elementos fácticos jurídicos necesarios que respalden la legitimidad y validez de sus decisiones, en este caso particular, la desvinculación de **Ladys Ibeth Castro Bonilla**, la cual, **reiteramos, estuvo debidamente sustentada en la facultad discrecional de la autoridad nominadora**, de ahí que contrario a lo esbozado por el apoderado judicial de la accionante, el uso de la potestad que la ley le confiere al regente de la entidad para disponer del personal subalterno que no goza de estabilidad laboral en nada vulnera sus garantías o derechos, por lo que no se han producido las infracciones de los preceptos que se citaron como violados.

V. Del reclamo del demandante sobre los salarios caídos.

Por último, en cuanto al reclamo que hace el 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 **Ladys Ibeth Castro Bonilla**, sería necesario que estuviera instituido expresamente a través de una ley, lo que vendría a constituir un requisito indispensable para acceder a lo pedido, conforme lo ha señalado la Sala Tercera al dictar su Sentencia de veintisiete (27) de mayo de dos mil veintiuno (2021), que en su parte pertinente dice así:

“...con respecto a la solicitud del pago de los salarios dejados de percibir por la señora..., esta Corporación de Justicia no puede acceder a lo pedido, puesto que la Sala Tercera de la Corte ha reiterado en inveterada jurisprudencia que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 302 de la Constitución Política 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 los salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de las 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, solo prosperará en el caso que exista una norma con rango de la ley formal aplicable de manera directa al caso, que lo haya dispuesto de manera expresa, lo cual no ocurre en el presente negocio jurídico.” (Lo resaltado es nuestro).

En abono de lo señalado en el extracto jurisprudencial antes transcrito, se infiere que, el pago de salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de una ley formal aplicable de manera directa al caso, que otorgue al servidor público tal beneficio, por lo que solicitarle a la Sala Tercera que ordene al **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral** tal pretensión, carece de sustento jurídico y debe ser desestimada por el Tribunal.

En el marco de lo antes expuesto, y ante la ausencia de elementos que acrediten la posición vertida por el demandante, esta Procuraduría solicitar a ese alto Tribunal de Justicia se sirva declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Recursos Humanos N° 62 del 21 de enero de 2025**, emitida por el **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, su acto confirmatorio, y, en consecuencia, se desestimen las pretensiones del accionante.

VI. Pruebas.

6.1. Esta Procuraduría **objeta**, los documentos **a fojas 86, 87, 88, 89, 90 y 110** del expediente judicial al incumplir con el requisito de autenticidad del artículo 833 del Código Judicial.

6.2. Se **aduce** como prueba documental de esta Procuraduría, la copia autenticada del expediente de personal de la accionante, cuyo original reposa en la entidad demandada.

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

Del Honorable Magistrado Presidente,


Grettel Villalaz de Allen
Procuradora de la Administración


Jose A. Alvarez Valdés
Secretario General