

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

Contestación de la demanda.

Expediente 519932025.

Vista Número 1887

Panamá, 10 de diciembre de 2025

El Licenciado Ricardo Rangel, actuando en nombre y representación de **Heidy Eulogia Márquez Álvarez**, solicita que se declare nulo, por ilegal, El Decreto de Recursos Humanos N°. 895 del 10 de septiembre de 2024, emitido por el **Ministerio de Seguridad Pública**, su acto confirmatorio, y se hagan otras declaraciones.

**Honorable Magistrado Presidente de la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo,
de la Corte Suprema de Justicia.**

Acudimos 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: Es cierto; por tanto, se acepta. (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Normas que se aducen infringidas.

El apoderado judicial del demandante alega que el acto acusado 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, que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, en las siguientes disposiciones:

a.1. El artículo 4, el cual determina que los trabajadores o servidores públicos afectados por las enfermedades descritas en la excerta legal, no podrán ser despedidos sin causa justificada. (Cfr. foja 14-19 y 20-22 del expediente judicial).

B. De la Constitución Política de la República de Panamá.

b.1. El artículo 17, que establece los fines del Estado y Derechos mínimos; las autoridades están instituidas para proteger la vida, honra y bienes de nacionales y extranjeros bajo su jurisdicción. Deben asegurar la efectividad de derechos y deberes y cumplir y hacer cumplir la Ley. Los derechos constitucionales se consideran mínimos y no excluyen otros derechos fundamentales. (Cfr. fojas 19-20 del expediente judicial).

b.2. El artículo 18, que se refiere a la responsabilidad legal; Los particulares solo son responsables por infracción de la Ley o la Constitución. Los servidores públicos son responsables por esas mismas causas, más extralimitación u omisión en el ejercicio de sus funciones. (Cfr. foja 22 del expediente judicial).

b.3. El **artículo 19**, que prohíbe los fueros o privilegios y toda discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas. (Cfr. fojas 22-25 del expediente judicial).

b.4. El **artículo 32**, sobre el Debido Proceso. (Cfr. foja 25 del expediente judicial).

b.5. El **artículo 64**, que establece que el trabajo es un derecho y un deber individual. (Cfr. foja 25 del expediente judicial).

b.6. El **artículo 74**, el cual prohíbe el despido sin justa causa y sin las formalidades de Ley. (Cfr. foja 25 del expediente judicial).

b.7. El **artículo 109**, sobre el Derecho a la Salud como función esencial del Estado para velar por la salud de la población. (Cfr. foja 26 del expediente judicial).

b.8. El **artículo 110**, que se refiere a la salud laboral entre las actividades primordiales del Estado y que en materia de salud está la de regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad en los lugares de trabajo. (Cfr. foja 26 del expediente judicial).

b.9. El **artículo 114**, sobre todo lo relacionado a la Seguridad Social Complementaria. (Cfr. fojas 25-26 del expediente judicial).

b.10. El **artículo 300**, el cual establece que los servidores públicos deben ser panameños, sin discriminación. Además, se rigen por el sistema de méritos, y su estabilidad depende de su competencia, lealtad y moralidad. (Cfr. foja 26 del expediente judicial).

b.11. El **artículo 302**, sobre los Deberes y Derechos de los servidores públicos, incluyendo los principios para nombramientos, ascensos y jubilaciones. Establece además que, el personal de carrera se nombra por el sistema de mérito. (Cfr. fojas 26-27 del expediente judicial).

C. De la Convención Americana de Derechos Humanos.

c.1. El **artículo 8 (numeral 1)**, que describe el Derecho a ser oído, con las garantías debidas, que toda persona tiene la facultad de ser juzgada o de que se determinen sus derechos y obligaciones, en cualquier materia (penal, civil, laboral, fiscal, etc.). (Cfr. fojas 27-28 del expediente judicial).

D. Del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa, ordenado por la Ley 23 de 2017.

d.1. El **artículo 161**, que establece que el servidor público investigado tendrá garantizado el derecho a la defensa y se le permitirá estar acompañado por un asesor de su libre elección. Si una vez cumplido el término no se ha concluido la investigación, se ordenará de oficio el cierre de la investigación y el archivo del expediente. (Cfr. fojas 28-29 del expediente judicial).

d.2. El **artículo 162**, el cual establece que, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico deben presentar un informe con recomendaciones a la autoridad nominadora; si basándose en los informes, la autoridad encuentra probada la causa y la responsabilidad del servidor público, ordenará la destitución o aplicará cualquier otra sanción disciplinaria que considere apropiada. (Cfr. fojas 28-29 del expediente judicial).

E. Del Protocolo de San Salvador.

e.1. El **artículo 6**, que se refiere al derecho que tiene toda persona al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. (Cfr. foja 29 del expediente judicial).

F. De la Declaración Americana de Los Derechos y Deberes del Hombre.

f.1. El **artículo 11**, sobre la preservación de la salud y al bienestar que tiene toda persona por medidas sanitarias y sociales. (Cfr. foja 31 del expediente judicial).

f.2. El **artículo 16**, que hace referencia al derecho que tienen las personas a la seguridad social, las consecuencias de la desocupación, la vejez y la incapacidad. (Cfr. fojas 29-30 del expediente judicial).

G. De la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

g.1. El **artículo 22**, que señala que toda persona tiene derecho a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (Cfr. foja 30 del expediente judicial).

g.2. El **artículo 23**, que se refiere al derecho a la libre elección del trabajo de las personas y a condiciones equitativas. (Cfr. foja 30 del expediente judicial).

g.3. El **artículo 25**, referente al derecho de las personas a un nivel de vida adecuado que le asegure a el y a su familia, la salud y el bienestar, en especial alimentación. (Cfr. fojas 30-31 del expediente judicial).

H. Del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

h.1. El **artículo 11**, señala que, los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado (incluyendo alimentación, vestido y vivienda) y a una mejora continua de las condiciones. Se comprometen a tomar medidas para garantizar este derecho, enfatizando la cooperación internacional. (Cfr. foja 30 del expediente judicial).

h.2. El **artículo 12**, el cual dice que, los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al más alto nivel posible de salud física y mental. Para lograrlo, deben asegurar la reducción de la mortalidad infantil, el mejoramiento de la higiene (laboral y ambiental), la prevención y lucha contra enfermedades y garantizar el acceso universal a la asistencia y servicios médicos. (Cfr. fojas 31-32 del expediente judicial).

I. De la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

i.1. El **artículo xi**, sobre el Derecho a la preservación de la salud y al bienestar. (Cfr. foja 32 del expediente judicial).

III. Cuestión Previa.

Este Despacho advierte que el apoderado judicial de **Heidy Eulogia Márquez Álvarez**, cita un número plural de normas de rango constitucional que no pueden ser invocadas en la **Jurisdicción Contencioso Administrativa**; debido a que a la Sala Tercera sólo le está atribuido el control de la legalidad de los actos administrativos, no así el examen de constitucionalidad de los mismos; materia cuyo conocimiento le corresponde privativamente a la Corte Suprema de Justicia; en Pleno, a la luz de lo que disponen el numeral 1 del artículo 206 del propio Texto Fundamental y el artículo 2554 del Código Judicial, por lo tanto, es claro que el Tribunal no podrá emitir un criterio en

relación al cargo de infracción que invoca la recurrente (Cfr. fojas 19, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 del expediente judicial).

IV. Breves antecedentes del caso y descargos de la Procuraduría de la Administración, en representación de los intereses de la entidad demandada.

De acuerdo con lo que consta en autos, la acción contencioso administrativa bajo examen, está dirigida a que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos N°. 895 del 10 de septiembre de 2024, emitido por el **Ministerio de Seguridad Pública**, a través del cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Heidy Eulogia Márquez Álvarez**, del cargo que ocupaba como Cocinero II, dentro de esta entidad. (Cfr. fojas 59-60 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el acto administrativo en referencia, la interesada presentó un recurso de reconsideración, el cual fue resuelto mediante la Resolución Administrativa No. 082 del 29 de enero de 2025, que mantuvo en todas sus partes el acto acusado de ilegal. Dicho pronunciamiento le fue notificado a la recurrente el 3 de febrero de 2025 (Cfr. fojas 49-51 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 3 de abril de 2025, el apoderado judicial de la demandante acudió a la Sala Tercera para interponer la acción que ocupa nuestra atención, con el objeto que se declare que el acto administrativo impugnado es nulo, por ilegal, así como su acto confirmatorio, y que se hagan otras declaraciones (Cfr. foja 3 expediente judicial).

V. Argumentos de la actora.

Al sustentar su pretensión, el apoderado judicial de la recurrente manifiesta que, *“... que la servidora pública al momento de ser notificada del Decreto de Recursos Humanos No. 895 de 10 de septiembre de 2024... padecía de la enfermedad de hipertensión arterial de Cardiopatía Hipertensiva e Hipertensión Arterial Crónica (sic)”,* continúa expresando el letrado que, *“... esta condición clínica ha sido certificada por desde (sic) el año 2017 hasta la actualidad, por los médicos idóneos (sic) de la salud: Certificación expedida por el Doctor Ronyel Rudas Medicina General, Registro 5627-Código 626 de la Policlínica de la Policía Nacional... donde emitió certificación de Hipertensión Arterial, el día*

25 de mayo de 2020... Certificación actualizada expedida por la Doctora Miriam Hugues, Médico General, del Centro de Salud de San Isidro, donde certificó de manera actualizada el día 29 de enero de 2025 que la señora Heidy Eulogia Márquez Álvarez (...), mantiene un diagnóstico de hipertensión arterial crónica (...).” (Cfr. fojas 7 y 9 del expediente judicial).

Señala el accionante que, la servidora pública mantiene un expediente clínico emitido por el médico Abelardo Saldaña, Médico General en la Policlínica Generoso Guardia, el cual fue presentado dentro del Recurso de Reconsideración y no fue verificado administrativamente. (Cfr. foja 10 del expediente judicial).

Ahora bien, 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, esta Procuraduría procede a contestar los mismos, advirtiendo que, conforme se demostrará, no le asiste la razón a **Heidy Eulogia Márquez Álvarez**.

5.1. Análisis del Despacho sobre la desvinculación.

Este Despacho es del criterio que, pese a los argumentos esbozados por el apoderado judicial de la recurrente, en cuanto a señalar que su representada fue destituida sin causa justificada; es pertinente indicar que, conforme a la lectura de las constancias procesales, se infiere que la accionante no gozaba de estabilidad en el cargo por no haber ingresado al servicio público mediante un concurso de méritos; condición en la que se ubicaba en el **Ministerio de Seguridad Pública**. (Cfr. fojas 59-60 del expediente judicial).

En ese contexto, debemos señalar que a lo largo del procedimiento administrativo previo, **Heidy Eulogia Márquez Álvarez, no acreditó que estuviera amparada en el régimen de Carrera Administrativa**, de ahí que, no fuera **necesario invocar causal alguna para desvincularla del cargo que ocupaba**; pues, sólo bastaba con notificarla de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio de los correspondientes recursos de impugnación, con los que se agotó la vía gubernativa.

De igual manera, vale la pena recordar que, el servidor público adquiere la estabilidad laboral mediante los métodos de ingreso previstos en la Ley de carrera administrativa, siendo éstos, los procedimientos individuales de ingreso ordinarios o especiales, que además de permitir la eventual acreditación al puesto de carrera, los faculta para incorporarse de manera ordenada y gradual, siempre que se hayan ponderado las destrezas, habilidades, competencias y necesidades de la Administración Pública.

En ese sentido, de conformidad con las constancias procesales insertas en autos, no existe prueba que demuestre que la accionante haya sido nombrada mediante algún proceso de acreditación, desde su ingreso al **Ministerio de Seguridad Pública**, por lo cual, a juicio de este Despacho, no estaba amparada por un régimen de estabilidad, por lo que, al formar parte de los **servidores públicos que no son de carrera**, su cargo era de libre nombramiento y remoción.

En relación con lo anterior, es oportuno referirse a lo normado en el artículo 2 (numerales 44 y 47) del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, el cual pasamos a transcribir de la siguiente manera:

“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.**

...

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.” (Lo destacado es de este Despacho).

En ese sentido, podemos inferir que, la actuación de la autoridad nominadora, emisora del Decreto de Recursos Humanos N°. 895 del 10 de septiembre de 2024 y su acto confirmatorio, impugnados ante esta Magistratura, no vulneran las disposiciones que la accionante

arguye como infringidas, por lo que el acto recurrido, no deviene en ilegal, toda vez que, el estatus que mantenía la actora dentro de la institución demandada, era bajo la categoría de servidor público que no pertenece a ninguna carrera.

5.2. De la condición de salud que afirma padecer la demandante.

Ahora bien, **Heidy Eulogia Márquez Álvarez**, invoca el contenido de los artículos 4 y 5 de la Ley N°. 59 de 28 de diciembre de 2005, modificados por la Ley N°. 25 de 19 de abril de 2018, puntualizando que la entidad demandada no valoró que no podía ser despedida por su condición de padecer una enfermedad crónica degenerativa.

No obstante, resulta indispensable aclarar que el fuero laboral al que se refiere la accionante, debe acreditarse de acuerdo a lo determinado en el artículo 5 de ese cuerpo normativo, veamos:

"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. (...)." (Lo resaltado es de esta Procuraduría).

De la norma citada, invocada como infringida por la accionante, se comprueba con toda claridad que no bastará solo con indicar o presentar certificaciones que indiquen la existencia de alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, para que el servidor público pueda ampararse en el fuero de discapacidad, por el contrario, deberá ser evaluado por médicos especialistas del ramo, al menos dos (2), tal como lo establece la ley especial, a fin que aquellos dictaminen, no solo la condición de salud, sino que ésta implica una discapacidad laboral.

Lo anterior, le permite a este Despacho puntualizar en aspectos relevantes sobre las certificaciones de las enfermedades crónicas y el fuero de discapacidad al que se refiere la norma bajo análisis, pues en definitiva, **la misma debe contener una serie de aspectos que permitan comprobar que la enfermedad padecida limita la capacidad del servidor público, lo que implica la existencia de una discapacidad física o mental que debe ser protegida por un fuero**, de manera que dicho funcionario pueda gozar de estabilidad laboral e incluso consideración por parte de la entidad donde labora, ya que su condición de salud exigirá adoptar una serie de controles médicos,

posibles incapacidades para acudir a laborar, entre un sinfín de posibilidades propias del padecimiento.

Por otra parte, esta Procuraduría estima importante referirnos al Decreto Ejecutivo N°. 45 de 7 de abril de 2022, publicado en la Gaceta Oficial N°. 29512-A de 7 de abril de 2022, considerando que si bien, aunque los hechos que sustentan la demanda ocurrieron de manera previa a la emisión de la reglamentación del artículo 5, resulta oportuno puntualizar en los conceptos descritos en dicho cuerpo normativo respecto a la discapacidad laboral, que es precisamente el parámetro para adquirir el fuero que determina la Ley 59 de 2005, y sus respectivas modificaciones, veamos:

“Artículo 2. Para los efectos de este Decreto Ejecutivo, además de las **definiciones** dadas por la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018, se atenderá las que a continuación siguen:

...

2. Discapacidad laboral. Para el caso de los servidores públicos o trabajadores que padecen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como la insuficiencia renal crónica que produce discapacidad laboral, **debe ser entendida como la disminución parcial o total de sus capacidades físicas y/o mentales para realizar las labores del puesto que desempeña.**

...

7. Persona sin discapacidad laboral. Aquel servidor público o **trabajador que padece de una enfermedad** crónica, involutiva y/o degenerativa, así como de insuficiencia renal crónica debidamente diagnosticada, **pero que la misma no le produce ninguna limitación o impedimento en la realización de las funciones inherentes al cargo en el que se desempeña...**” (Lo resaltado es de este Despacho).

En esa línea de pensamiento, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene que el funcionario que se considere estar amparado por el fuero laboral en referencia, **acredite en debida forma y de manera previa, los presupuestos que la misma ley consagra**, por lo que corresponderá al servidor que padezca alguna enfermedad, probar tales condiciones para determinar que, en efecto, el 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 con 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 a 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.

Al respecto, veamos la motivación de la Resolución Administrativa N°. 383 de 1 de noviembre de 2024, por la cual se resuelve el Recurso de Reconsideración presentado por el demandante mediante su apoderada especial:

“ ...

Que dentro del expediente administrativo de la recurrente, no se aprecian pruebas que certifiquen que la misma haya puesto en conocimiento a la Institución, mediante las formalidades establecidas en las normas supra citadas, que certifiquen que padece de alguna discapacidad laboral. De igual manera, no se encuentra acreditado en el referido expediente administrativo de la solicitante, los padecimientos que presuntamente mantiene su hijo, debidamente acreditados por las instituciones del estado, encargadas para tal efecto.”

...”

(Cfr. foja 37 del expediente judicial).

Debemos también manifestar, lo que agrega el informe de conducta de la entidad demanda, mediante Nota N°. 711-OAL-2025 C-15956, de 21 de octubre de 2025 en el que se expone lo siguiente:

“ ...

En el expediente de personal de la ex funcionaria no consta que la misma haya sido incorporada a la Carrera Administrativa, ni ostenta condición alguna que le confiera estabilidad laboral conforme a la normativa vigente.

....

En consecuencia, señor Magistrado, puede afirmarse que la decisión administrativa adoptada respecto a la señora Heydi (sic) Álvarez no constituye una actuación arbitraria ni ilegal, sino que se enmarca dentro del ejercicio legítimo de las competencias legalmente establecidas por la Constitución y la Ley, garantizando el debido proceso, la estricta legalidad y el derecho a la defensa.

...”

(Cfr. fojas 72-73 del expediente judicial).

En este escenario, considera este Despacho que los actos emitidos por la entidad demandada, se encuentran debidamente motivados con las razones de hecho y de derecho que justifican la destitución del cargo del recurrente, de las cuales se notificó en debida forma; y se le permitió presentar los recursos que le asistían, cumpliéndose con los principios que rigen el Derecho Administrativo y observando las garantías que le amparan al servidor público, lo que ha evidenciado que pudo ejercer ampliamente su derecho a la defensa.

Lo expuesto hasta aquí, nos permite afirmar que el procedimiento administrativo que se realizó a la demandante, se dio en observancia de las garantías procesales que le asisten, en cumplimiento del debido proceso legal.

En este punto, resulta ilustrativo citar al jurista colombiano Libardo Orlando Riascos Gómez, cuando se refiere al debido proceso administrativo, a saber:

"En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

....

Los interesados tendrán oportunidad de conocer y de controvertir las decisiones por los medios de impugnación previstos en el ordenamiento jurídico vigente y que hayan sido proferidas por las autoridades estatales, y las personas particulares con funciones administrativas, como colofón de un procedimiento administrativo o actuación o trámite administrativo correspondiente". (Libardo Orlando Riascos Gómez. EL ACTO ADMINISTRATIVO. Grupo Editorial Ibáñez, Segunda Edición. 2013. Pág. 496.

Conforme advierte este Despacho, las razones expuestas por el apoderado judicial de **Heidy Eulogia Márquez Álvarez**, no acreditan que las actuaciones de las autoridades administrativas de la entidad demandada hayan violentado las normas invocadas como infringidas

Al pronunciarse en una situación similar a la que ocupa nuestra atención, la Sala Tercera en su Sentencia de veintiséis (26) de abril de dos mil dieciséis (2016), señaló lo siguiente.

"...

Cabe agregar que, en este caso la Administración se encuentra representada por **la Autoridad nominadora...**, a quien el

numeral... le faculta remover al personal bajo su inmediata dependencia; no requiriendo la realización de un procedimiento disciplinario para ello, reiteramos, cuando el funcionario no se encuentra bajo el amparo del derecho a la estabilidad.

Por las razones expuestas, **no se encuentra probado el cargo de violación directa por omisión, alegado por la parte actora...** de la Resolución N°097 de 22 de noviembre de 2010..., **toda vez que no consta en el expediente que el señor..., haya adquirido dicho derecho a la estabilidad en el cargo,** así como tampoco prospera el cargo de violación del artículo... del mismo cuerpo legal, por las causas señaladas.

De igual forma, **no se encuentran llamados a prosperar los cargos de violación alegados por la parte actora** de los artículos..., 99... de la Resolución N°097 de 22 de noviembre de 2010, **relativos al procedimiento disciplinario, la aplicación de medidas disciplinarias y el campo de aplicación del Reglamento Interno de la entidad demandada; toda vez que, la destitución se fundamentó en la facultad discrecional de la Autoridad nominadora, tal como se observa en la motivación del acto impugnado, en estricto apego con la ley...**

Toda vez que los cargos de violación alegados por la parte actora no acreditan la ilegalidad de la Resolución Administrativa No.380 de 10 de octubre de 2014, que se recurre, **no es procedente declarar la nulidad del acto ni las consecuentes declaraciones solicitadas."** (La negrita es de este Despacho).

De igual manera, vale la pena reiterar que la recurrente no gozaba de estabilidad laboral porque no era una funcionaria de Carrera Administrativa, siendo esta la condición tradicional que le otorga la estabilidad al servidor público, una vez haya cumplido con los procedimientos individuales de ingreso, ordinarios o especiales, que le permita su eventual acreditación al puesto de carrera, destrezas, habilidades, competencias y necesidades de la Administración Pública.

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 Decreto de Recursos Humanos N°. 895 del 10 de septiembre de 2024, 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 de la 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 nota acusada no se encuentra motivada y deviene en ilegal.

En el marco de lo antes expuesto, esta Procuraduría solicita a ese Tribunal se sirva declarar que **NO ES ILEGAL, el Decreto de Recursos Humanos N°. 895 del 10 de septiembre de 2024, emitido por el Ministerio de Seguridad Pública**, ni su acto confirmatorio, y, en consecuencia, se desestimen las pretensiones de la accionante.

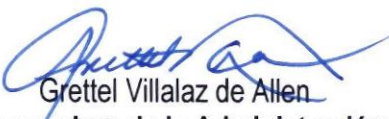
VI. Pruebas.

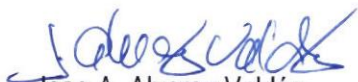
6.1. Se **objeta** la certificación médica, visible a foja 40 del expediente judicial, con fecha de 18 de febrero de 2025, suscrita por el Doctor Mario A. Tuñón, Cod. 5367, Reg. 3969, quien es Médico General de la Policlínica Generoso Guardia, por ser contraria a lo señalado en el artículo 833 del Código Judicial y por ineficaz, al no cumplir con las formalidades previstas en la Ley 59 de 2005.

6.2. Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente administrativo relativo al presente caso, el cual reposa en los archivos de 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