

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 1056

Panamá, 07 de julio de 2023

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

Alegatos de Conclusión.
Expediente 741422022.

El Licenciado Javier E. González, actuando en nombre y representación de **Horacio Batista Agudo**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos 178 de 8 de junio de 2021, emitido por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **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.

Acudo ante usted, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 135 de 1943, modificado por el artículo 39 de la Ley 33 de 1946, con el propósito de presentar el alegato de conclusión de la Procuraduría de la Administración dentro del proceso descrito en el margen superior, momento procesal que nos permite reiterar lo expresado en nuestra contestación de la demanda, **en cuanto a la carencia de sustento** que se advierte en la tesis planteada por el actor, **Horacio Batista Agudo**, referente a lo actuado por el **Ministerio de Seguridad Pública**, al emitir el Decreto de Recursos Humanos 178 de 8 de junio de 2021.

I. Nuestras alegaciones.

En esta ocasión, nos permitimos **reiterar el contenido de la Vista Número 1485 de 5 de septiembre 2022**, por cuyo conducto contestamos la acción en examen, señalando que no le asiste la razón al demandante, puesto que de acuerdo con las constancias procesales, se infiere que, **Horacio Batista Agudo, no acreditó que estuviera amparado en el régimen de Carrera Administrativa o de alguna ley especial**, de ahí que, fuera desvinculado del cargo que ocupaba con sustento en el **artículo 629 (numeral 18) del Código Administrativo** que consagra la **facultad discrecional del Presidente de la República para remover o destituir a los servidores públicos de su elección, cuyos cargos sean de libre nombramiento y remoción**, sin que tal situación

implique la infracción de los principios del debido proceso y estricta legalidad, según se desprende de la norma antes mencionada, la cual citamos para mayor referencia:

“Artículo 629. Corresponde al Presidente de la República como suprema autoridad administrativa:

...
18. Remover los empleados de su elección, salvo cuando la Constitución o las leyes dispongan que no son de libre remoción.”
(Lo destacado corresponde a este Despacho).

Tal como se desprende de la lectura de la disposición legal citada, la facultad que detenta el Presidente de la República, como máxima autoridad administrativa, para remover o destituir a los servidores públicos de su elección, cuyos cargos sean de libre nombramiento y remoción, **no requiere para su ejercicio que concurren determinados hechos o el agotamiento de ningún trámite**, como erróneamente argumenta el demandante.

En ese sentido, debemos señalar que, la remoción de **Horacio Batista Agudo**, se fundamentó en la atribución discrecional de la autoridad nominadora, la cual consiste en la potestad que le asiste a quien nombra en un cargo público, declarar la cesantía de dicho puesto, sin que este hecho constituya una ilegalidad.

Por tal motivo, para remover a **Horacio Batista Agudo** de su cargo, no era necesario invocar causal alguna, tampoco que concurrieran determinados hechos o el agotamiento de ningún procedimiento interno que no fuera otro que notificarlo de la resolución administrativa acusada de ilegal, y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, permitiéndole, la presentación del respectivo medio de impugnación, tal como sucedió durante el curso del trámite administrativo, con lo que agotó la vía gubernativa, y luego accedió a la jurisdicción contenciosa, por lo que mal puede argumentar el recurrente la transgresión de las normas invocadas en el escrito de su demanda.

Por otra parte, este Despacho advierte que la apoderada judicial del accionante señala que la actuación de la entidad demandada vulnera lo dispuesto 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”*; modificada por la Ley 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 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 infiere de manera clara la **instauración de un fuero laboral para aquellos trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que le produzcan una discapacidad laboral, tal como lo señala la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25, y además específicamente establece que el dictamen debe ser emitido por dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo, que en el caso en particular se refiere a dos (2) enfermedades distintas. 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**. La persona mantendrá su posición de trabajo, hasta que dicha comisión dictamine su condición.” (La negrita es nuestra).

Aunado a lo anterior, tampoco se encuentra determinado que la enfermedades que manifiesta sufrir le produzcan una discapacidad laboral; es decir, que dicho estado de salud límite su capacidad de trabajo. (Cfr. fojas 31, 34, 35 y 36 del expediente judicial).

En ese sentido resulta importante citar que, aun cuando las prueba antes mencionadas certifican claramente que **Horacio Batista Agudo** padece de varias enfermedades crónicas, **lo cierto es que no consta en los documentos que el demandante producto de estas enfermedades le hayan producido una discapacidad laboral, lo que incide en la posibilidad de acreditar en debida forma 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, tales padecimientos requieren de una **supervisión médica frecuente o constante de la que se pueda inferir que el actor 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**, siendo esta**

la importancia que tiene acreditar el factor limitante para poder acceder a la protección laboral invocada.

Resulta importante indicar que, aun cuando la norma vigente a la fecha que se emitió el acto que se acusa de ilegal; es decir, la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, no contemplaba los conceptos de discapacidad, discapacidad laboral y discapacidad laboral parcial, lo cierto es, que dichas definiciones fueron introducidas a través del Decreto Ejecutivo 45 de 7 de abril de 2022, que reglamenta la mencionada norma legal. Para una mejor referencia citamos el contenido de los numerales 1, 2 y 3 del artículo 2 de la norma reglamentaria:

“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 atenderán las que a continuación siguen:

1. Discapacidad. Alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que considera normal en el ser humano.

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

3. Discapacidad laboral parcial. Grado de limitación que se presenta cuando el servidor público o trabajador, como consecuencia de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, así como de insuficiencia renal crónica que produce discapacidad laboral, tiene una disminución parcial en alguna o algunas de sus facultades para realizar el trabajo inherente al puesto en que se desempeña.

...” (Lo resaltado es nuestro).

En este escenario, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene que quien estime encontrarse amparado por el fuero laboral en comento, **acredite en debida forma los presupuestos que la misma ley consagra**, entre éstos, **la discapacidad laboral**, 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.

Este mismo criterio fue compartido por la Sala Tercera, al emitir su pronunciamiento en la Sentencia de cuatro (04) de agosto de dos mil veintidós (2022), respecto a la importancia de acreditar el presupuesto de la existencia de los tipos de enfermedades crónicas, involutiva y/o degenerativa que le produzcan una discapacidad laboral, que en lo medular señala lo siguiente:

“ ...

Una vez analizada la documentación probatoria aportada por la parte actora dentro del presente proceso, esta Corporación de Justicia debe indicar que la Ley 59/2005, modificada por medio de la Ley 25/2018, por medio de la cual se adoptan normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, en su artículo cinco (5) establece como **requisitos para acreditar la existencia de este tipo de padecimiento**, 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.’

De la norma transcrita se infiere dos (2) mecanismos para acreditar la existencia de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, e insuficiencia renal crónica que produzcan discapacidad laboral como serían:

- 1.- Una certificación de la Comisión Interdisciplinaria nombrada para evaluar este tipo de afectaciones a la salud humana.
- 2.- A través del dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos en el ramo.

Visto lo anterior, es evidente que al no haberse conformado la Comisión Interdisciplinaria, era indispensable que la parte actora aportara el dictamen de **dos (2) médicos especialistas** que acreditaran el padecimiento de la enfermedad de hipertensión que tiene la accionante.... Sin embargo, de las pruebas aportadas dentro del proceso no se evidencia la presentación documental de las certificaciones emitidas por dos (2) médicos expertos en la enfermedad tratante, por lo cual para la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia no queda acreditado la existencia de un fuero laboral por enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que supuestamente padece la accionante, para acreditar su afluencia.

En otro orden de ideas, la apoderada judicial de la parte actora ha indicado que aquella padece de otra serie de discapacidades físicas como son: Lumbago con ciática (Leve escoliosis lumbar, Osteoartrosis de columna lumbar), Bursitis Trocantérica Bilateral, Artrosis de rodilla bilateral, 3er y 4to dedo en gatillo mano derecho; sin embargo, no consta documento alguno que acredite que dichas enfermedades le han producido una discapacidad laboral, y que es necesario una supervisión médica frecuente o constante para llevar una calidad de vida normal.

...

De igual manera, también concuerda este Despacho con lo expuesto por la Procuraduría de la Administración en el sentido que si bien es cierto la parte actora aportó una serie de documentaciones que tienen la consideración de informes clínicos y certificaciones médicas sobre el padecimiento que tiene la demandante, en dichas pruebas **no se señala el grado de discapacidad o la afectación laboral que le genera la discapacidad que tiene la accionante, que le permitieran acreditar su permanencia dentro del cargo que venía desempeñando, o que se le pudiera reubicar dentro de la institución producto del grado de afectación que mantiene.**

Es evidente que al no haber acreditado debidamente la parte actora el padecimiento de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, o insuficiencia renal que le produzca discapacidad de conformidad con la Ley 59/2005... o que la documentación aportada demostrara la existencia de un grado de discapacidad, es evidente que la parte actora no estaba sujeta a un régimen de protección laboral, por lo que no era necesario la realización de un procedimiento administrativo disciplinario para desvincular a la parte actora.

Al revisar la Sala Tercera las documentaciones y constancias que obran dentro del expediente judicial y administrativo, se puede percatar que la ex-servidora pública... cuando entra a laborar dentro del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) su contratación se hace bajo la figura de libre nombramiento (Decreto Ejecutivo de Personal No. 125 de 26 de noviembre de 2010); toda vez que durante el término en que laboró para la prenombrada entidad pública, **no llegó a concursar, realizar oposiciones y competir con otros servidores públicos para ocupar por méritos el cargo que venía desempeñando, por lo cual no se le puede considerar como una funcionaria con carrera administrativa o cualquiera otra similar** que le otorgara estabilidad y permanencia laboral.

En este mismo sentido, al no ampararse el demandante en una posición adquirida por concurso, mérito u oposiciones, sino que ingresó a la entidad bajo la contratación, el estatus y la condición de un servidor público de **libre nombramiento y remoción**, la entidad administrativa procedió a justificar su actuación en base al artículo 629, numeral I B del Código Administrativo y establece lo siguiente:

'Artículo 629. Corresponde al Presidente de la República como su pre m a autoridad administrativa:

(...)

18. Remover los empleados de su elección, salvo cuando la Constitución o las leyes dispongan que no son de libre remoción."

(Las negrillas son de la Sala) ...'

Como se puede apreciar, es una función o atribución propia y particular del Presidente de la República, el remover o desvincular a los empleados públicos de

su elección y mucho más si el mismo no está amparado por un fuero o protección por no pertenecer a la carrera administrativa o una de similar condición que le otorgara estabilidad en el cargo.

En este mismo orden de ideas, al revisar las pruebas que figuran dentro del expediente administrativo y judicial, **no se observa la existencia de un certificado que acredite que la accionante gozara de la condición de ser una funcionaria pública con carrera administrativa o alguna carrera similar**, de allí que el cargo o la posición que ocupaba debe ser considerada para esta Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, bajo la condición de ser una funcionaria contratada bajo la figura jurídica de libre nombramiento y remoción en la administración pública.

...

A la parte actora no se ha violado el debido proceso, toda vez que a la accionante se le permitió poder interponer los correspondientes recursos de impugnación dentro de la esfera administrativa, así como también poder aportar las correspondientes pruebas y una vez agotada dicha instancia, acceder al Contencioso-Administrativo. Recordemos que las disposiciones contenidas en la Carrera Administrativa son aplicables a aquellos servidores públicos que detenten dicha condición y estén amparados bajo la categoría de ser funcionarios públicos de carrera administrativa, ya sea porque han participado en un sistema de méritos o concursos para obtener su plaza laboral de forma estable y permanente.

Como quiera que la parte actora no ha podido acreditar a través de los correspondientes certificados o documentos que pertenecía a la carrera administrativa o una similar, la remoción o desvinculación de la administración pública por parte del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), no se considera en un acto ilegal, toda vez que su decisión se fundamentó en los artículos 629 del Código Administrativo, el artículo 2 de la Ley 9/1994.

...

En consecuencia, se niega la declaratoria solicitada por la parte actora en el sentido que se le reintegre de manera inmediata al cargo que ocupaba, en iguales condiciones y salarios, toda vez que la decisión adoptada por la entidad pública se justificó en base a una potestad discrecional como consecuencia del criterio de considerar al accionante, como una funcionaria sujeto al sistema de libre nombramiento y remoción, por lo que la pérdida de confianza de sus superiores acarrea la consecuente desvinculación de la administración pública, ya que en el presente caso no se logró acreditar que el demandante hubiese ingresado al sistema de méritos, concursos, oposiciones para considerarle como servidora pública de carrera administrativa o una carrera laboral de similar categoría reconocida por la Constitución y la Ley.

Como quiera que no se declaró la ilegalidad tanto del acto administrativo originario así como su respectivo acto confirmatorio, esta Corporación de Justicia no puede acceder a ordenar el reintegro del demandante al cargo que ocupaba dentro de la entidad nominadora, así como tampoco se puede ordenar el pago de salarios caídos desde la fecha en que se produjo la consecuente destitución. No puede accederse al pago de prestaciones legales y laborales en concepto de cuotas obrero-patronales reclamadas a la Caja de Seguro Social, ya que el acto administrativo demandado no se accedió a su declaratoria de ilegalidad.

..."

En tales circunstancias, y de acuerdo a la jurisprudencia emitida por esa Corporación de Justicia sobre la prueba que acredite la discapacidad de la persona en los términos que exige la Ley 59 de 2005; es decir, una certificación emitida por una autoridad competente o en su defecto **por el dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo**, que permitiese establecer si los padecimientos alegados por **Horacio Batista Agudo**, en efecto se encuentre contemplado entre los supuestos de enfermedades que establece la norma antes mencionada en materia de discapacidad laboral.

Finalmente, contrario a lo señalado por el accionante, la actuación de la entidad demandada al emitir el acto que se acusa de ilegal, **sí se cumplió con el principio de debida motivación**, y es que, tal como se aprecia en el acto objeto de reparo, se indicaron claramente las razones por las cuales se realizó la desvinculación de **Horacio Batista Agudo del Ministerio de Seguridad Pública**, y el fundamento de derecho que amparaba tal decisión, cumpliéndose de esta forma lo establecido en el artículo 155 de la Ley 38 de 2000, que establece:

“Artículo 155. Serán motivados, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho, los siguientes actos:

- 1. Los que afecten derechos subjetivos;**
2. Los que resuelvan recursos;
3. Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes de idéntica naturaleza o dictamen de organismos consultivos; y
4. Cuando así se disponga expresamente por la ley.”

Por tanto, en el expediente judicial puede constatarse que el Decreto de Recursos Humanos 178 de 8 de junio de 2021, se motivó en debida forma y se consignaron las razones por las cuales se llevó a cabo la desvinculación del actor, observando los presupuestos establecidos en el precitado artículo, pues, por una parte, se realiza la debida explicación jurídica acerca de las razones que llevaron a la autoridad nominadora a realizarlo; y por la otra, se señalan los motivos fácticos y jurídicos que apoyan la decisión, con fundamento como lo hemos mencionado en líneas anteriores, en el **artículo 300 de la Constitución Política de la República de Panamá; artículo 629 del Código Administrativo; así como el artículo 2 (numeral 49) del Texto Único de la Ley No. 9 de 1994** (Cfr. foja 20 del expediente judicial).

En este marco, es importante anotar que al recurrente **se le respetaron las garantías del debido proceso y derecho de defensa, tal como consta en el expediente judicial.**

Adicionalmente, resaltamos que el hoy demandante tuvo pleno acceso en la vía gubernativa a la tutela de todos sus derechos; toda vez que, emitida la resolución objeto de reparo, pudo presentar un recurso de reconsideración en su contra, tal como lo establece el artículo 166 de la Ley 38 de 2000, mismo que fue decidido mediante la Resolución 099 de 10 de mayo de 2022, y le dio la oportunidad de acudir a la vía jurisdiccional a presentar la demanda que hoy ocupa nuestra atención (Cfr. fojas 22 a 29 del expediente judicial).

II. Actividad Probatoria.

La Sala Tercera emitió el **Auto de Pruebas 772 de uno (1) de noviembre de dos mil veintidós (2022)**, confirmado por la Resolución de diecinueve (19) de mayo de dos mil veintitrés (2023), por medio del cual **admitió** a favor del actor los documentos consultables a fojas **1, 20-21, 22-29, 30, 34, 35 y 37** del expediente judicial, que en nada desvirtúan la legalidad del acto objeto de reparo.

Igualmente se admitió la prueba aducida por la Procuraduría de la Administración y la parte actora, que corresponde a la copia autenticada del expediente administrativo concerniente al presente proceso, en el que se encuentran algunos de los documentos que le fueron admitidos al demandante.

En otro orden de ideas, respecto a los documentos visibles a fojas 34 y 35, que fueron admitidos a favor del recurrente, que consiste en **a) Informe Médico Laboral**, fechada 29 de junio de 2022, expedida por el Doctor Carlos A. Russo R., Médico de Salud Ocupacional de la Policlínica Generoso Guardia de la Caja de Seguro Social, a través de la cual señala las enfermedades que presenta el demandante; y **b) La certificación** fechada 18 de julio de 2022, expedida por el Doctor Baldomero A. González, Medicina Interna y Cardiología, Consultorios América, donde especifica que el demandante padece de cardiopatía hipertensiva, hipertensión arterial y diabetes mellitus, tipo 2; sin embargo, aun cuando las pruebas antes mencionadas certifican que los padecimientos que presenta el recurrente, **lo cierto es, que no consta en dichos documentos que el demandante producto de**

estas enfermedades le hayan producido una discapacidad laboral, siendo esta prueba de importancia, para acreditar en debida forma 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 el actor se encuentre mermada 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, siendo esta la importancia que tiene acreditar el factor limitante para poder acceder a la protección laboral invocada.

En el marco de lo antes indicado, este Despacho también debe advertir que los documentos **visibles a fojas 34 y 35, los cuales constituyen informes clínicos y certificación médica** sobre el diagnóstico de los padecimientos que presenta **Horacio Batista Agudo**; no obstante, **dichos documentos no especifican tampoco el grado de capacidad residual laboral de la recurrente**, y que pudiera servir de base para establecer su permanencia en su puesto de trabajo o ser reubicado dentro de la institución de acuerdo con las posibilidades y la viabilidad que le permitiera continuar con la función que venía desempeñando, tal como lo requiere el artículo 55 del Decreto Ejecutivo 88 de 2002, como fue modificada por el Decreto Ejecutivo 36 de 2014 antes citado; de allí que se corrobore el planteamiento hecho por esta Procuraduría en el sentido que, **al momento de ser desvinculado, el recurrente no presentaba las condiciones para ser considerado una persona con discapacidad física, según los términos de la Ley 42 de 1999; exigencia que resulta indispensable para poder acceder a la protección laboral que brinda el referido texto legal**, lo que nos permite concluir que los cargos de infracción carecen de sustento jurídico, por lo que deben ser desestimados por la Sala Tercera.

En cuanto a las pruebas admitidas a favor del recurrente, esta Procuraduría observa que **no logran** demostrar que la autoridad demandada; es decir, el **Ministerio de Seguridad Pública**, al emitir el acto acusado, hubiese infringido las normas que sustentan el proceso presentado por **José Horacio Batista Agudo**; por lo tanto, somos de la convicción que en el negocio jurídico bajo examen, la actividad probatoria del mismo no cumplió con **la carga procesal que establece el artículo 784**

del Código Judicial, que obliga a quien acciona a confirmar los hechos que dan sustento a su pretensión; deber al que se refirió la Sala Tercera en el Auto de diecisiete (17) de febrero de dos mil veintiuno (2021), señalando en torno al mismo lo siguiente:

“En este orden de ideas igualmente debemos, tener presente que a las partes les incumbe demostrar los hechos y al Juez dispensar el Derecho, o sea, el ‘onus probandi’ contemplado en nuestra legislación en el artículo 784 del Código Judicial, que a la letra dice: ‘...’

...
En efecto, este Principio obliga al actor probar lo que pide, pues a él le interesa que su pretensión sea concedida en los términos requeridos por éste dentro de la demanda, tal como lo establece el Código Judicial.”

La jurisprudencia transcrita viene a confirmar el deber que tiene toda persona que recurre a esta Jurisdicción, de probar lo que pide, ello a los efectos que se le pueda aplicar el principio de Tutela Judicial Efectiva, cosa que no ha ocurrido en este caso.

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 mérito suficiente 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 Recursos Humanos 178 de 8 de junio de 2021**, emitido por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **Ministerio de Seguridad Pública**, y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones del actor.

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaría General