

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 1089

MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Panamá, 17 de agosto de 2021

**Proceso Contencioso Administrativo de
Plena Jurisdicción.**

El Licenciado Roberto Rivera Concepción, actuando en nombre y representación de **Yerca Marlenis Alvarado Caballero**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal No.948 de 13 de agosto de 2020, emitido por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **Ministerio de Salud**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

Contestación de la demanda.

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

Acudo ante Usted de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley No.38 de 31 de julio de 2000, 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: 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.

II. Disposiciones que se aducen infringidas.

El apoderado judicial de la actora señala como normas vulneradas las siguientes:

A. Los artículos 34, 155 y 201 (numerales 1 y 56) de la Ley No.38 de 31 de julio de 2000, los que en ese orden establecen los principios que informan al procedimiento administrativo general;

la motivación de los actos administrativos, así como los conceptos de actos y de indefensión (Cfr. fojas 5-7 del expediente judicial); y

B. Los artículos 1 y 4 de la Ley No.25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley No.59 de 28 de diciembre de 2005, que señalan que todo trabajador a quien se le detecten enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo; y que éstos sólo podrán ser destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

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

Según consta en autos, la acción contencioso administrativa bajo examen está dirigida a que se declare nulo, por ilegal, el **Decreto de Personal No.948 de 13 de agosto de 2020**, emitido por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **Ministerio de Salud**, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Yerca Alvarado**, del cargo de Secretaria I, que ocupaba en esa entidad (Cfr. fojas 29-30 del expediente judicial).

Posteriormente, el citado acto administrativo fue impugnado a través del correspondiente recurso de reconsideración, el cual fue decidido mediante la **Resolución Administrativa No.1333 de 26 de noviembre de 2020**, expedida por el **Ministro de Salud**, que confirmó el acto administrativo anterior. Dicha actuación le fue notificada a la accionante el 1 de diciembre de 2020, con lo que quedó agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 36-38 del expediente judicial).

Como consecuencia de lo anterior, el 1 de febrero de 2021, **Yerca Alvarado**, a través de su apoderado judicial, acudió a la Sala Tercera para interponer la demanda que ocupa nuestra atención, con el objeto que se declare nulo, por ilegal, el acto administrativo impugnado y que, como consecuencia de tal declaratoria, se ordene a la institución que la reintegre a las funciones que realizaba antes de su destitución y se le reconozcan sus salarios caídos (Cfr. foja 3 del expediente judicial).

A fin de sustentar su pretensión, el abogado de la actora indicó, entre otras cosas, lo siguiente:

“Nuestra representada producto de un accidente en el mismo Ministerio padece de una condición clínica en sus caderas, que le produjo una discapacidad laboral y que ma (sic) misma se ha vuetto (sic) progresiva, es por ello que consideramos que el **DECRETO DE PERSONAL No. 948, del 13 de Agosto de 2020**, incumplió de manera directa el **artículo 1 de la Ley 25 del 19 de abril de 2019 (sic), que modifica la Ley 59 de 2005**.

...

Al padecer nuestra representada de una de las enfermedades descritas en la **Ley 59 de 2005, que se modificó con la Ley 25 del 19 de abril de 2019 (sic)**, nuestra representada solo podía ser destituida por alguna causa justificada prevista en la Ley, y de acuerdo a los procedimientos establecidos para ello, y como bien se puede apreciar el **DECRETO DE PERSONAL...**, carece de una causal de destitución debidamente comprobada en un procedimiento disciplinario previo, siendo así..., Viola de manera directa el **artículo 4 de la Ley 25 del 19 de abril de 2019 (sic), que modifica la Ley 59 de 2005**.

El **DECRETO DE PERSONAL...**, clasifica a nuestra representada como **servidor público de libre nombramiento y remoción**, esta clasificación es errónea ya que nuestra representada no es funcionaria de libre nombramiento y remoción, sino **Funcionario en Funciones**, toda vez que ese mismo artículo **2**, del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, establece no solo uno (1) sino siete (7) tipos de servidores públicos que no son de carrera...” (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

Luego de un análisis de las constancias que reposan en autos, esta Procuraduría indica **que no le asiste la razón a la demandante**; en cuanto a la carencia de sustento que se advierte en la tesis planteada, referente a lo actuado por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **Ministerio de Salud** al emitir el acto objeto de reparo, que en su opinión, es contrario a Derecho, por supuestamente haber vulnerado las normas arriba mencionadas.

Por consiguiente, este Despacho se opone a los cargos de ilegalidad expuestos por la hoy demandante en relación con las disposiciones legales que aduce han sido infringidas con la expedición del acto administrativo objeto de controversia, según pasamos a explicar de manera conjunta.

1. En cuanto a los cargos de infracción invocados por la demandante que guardan relación con la desvinculación.

En ese sentido, debemos destacar que en la resolución administrativa confirmatoria, la entidad demandada señaló lo siguiente:

“Que mediante Decreto de Personal No. 948 del 13 de agosto de 2020, se deja sin efecto en el Ministerio de Salud, el nombramiento de la servidora pública **YERCA ALVARADO**,... en el cargo de SECRETARIA I, ...

Que el referido Decreto de Personal..., fue notificado personalmente el 21 de agosto de 2020; sin embargo, comoquiera que la servidora pública **YERCA ALVARADO**, se negó a firmar, se hizo constatar la acción en presencia de los testigos..., quienes se desempeñan como abogados en la Región de Salud de Veraguas del Ministerio de Salud.

Que, debido a su disconformidad con la decisión adoptada mediante Decreto de Personal..., la servidora pública **YERCA ALVARADO**, presentó el 28 de agosto de 2020, recurso de reconsideración fundamentado en los siguientes hechos:

...

Que en relación a los hechos señalados en el escrito de impugnación, resulta preciso advertir que tal como se mencionó en la parte motiva del Decreto de Personal..., la servidora pública **YERCA ALVARADO**, fue nombrada en el Ministerio de Salud como una servidora pública de libre nombramiento y remoción, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2 del Texto Único de la Ley No. 9 de 1994.

...

RESUELVE:

PRIMERO: **CONFIRMAR** el Decreto de Personal No. 948 del 13 de agosto de 2020, por el cual se deja sin efecto en el Ministerio de Salud, el nombramiento de la servidora pública **YERCA ALVARADO**, ..., en el cargo de SECRETARIA I,..." (Cfr. fojas 47-49 del expediente judicial).

Una vez explicadas las razones por las cuales la actora sí era una funcionaria de libre nombramiento y remoción al momento de la desvinculación, es por lo que nos referimos a los fundamentos de derecho del acto administrativo principal.

En esa línea de pensamiento, hemos de señalar que nuestra Constitución Política se refiere al tema en su Título XI, indicando en sus artículos 300 y 302, lo citado a continuación:

“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 registrarán por el sistema de méritos; y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio.” (El resaltado es nuestro).

“Artículo 302: Los deberes y derechos de los servidores públicos, así como los principios para los nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones, cesantías y jubilaciones 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." (El resaltado es nuestro).

En concordancia con lo anterior, el artículo 305 de la Constitución Política instituye las siguientes carreras en la función pública conforme a los principios del sistema de méritos, de la que quedó excluida la accionante por las razones explicadas. La norma aludida señala:

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 Servicio Legislativo.
9. Las otras que la Ley determine.

De igual forma, estipula que la Ley regulará la estructura y la organización de estas carreras de conformidad con las necesidades de la Administración.

De acuerdo con lo establecido en el acto principal en estudio, a la actora se le aplicó lo indicado en el artículo 2 del Texto Único de la Ley No.9 de 1994, que contiene, dentro el concepto de servidor público de libre nombramiento y remoción, la separación del cargo por la pérdida de confianza (Cfr. foja 29 del expediente judicial).

Según se menciona en el acto objeto de reparo, en el expediente de personal de **Yerca Alvarado**, que reposa en la entidad demandada, la misma no había sido incorporada a la Carrera Administrativa, ni poseía, a esa fecha, ninguna otra condición legal que le asegurara la estabilidad en el cargo que desempeñaba (Cfr. foja 29 del expediente judicial).

Tanto en el acto principal como en el confirmatorio se señala que, comoquiera que **Yerca Alvarado** no pertenecía a algún régimen especial dentro de la Administración Pública, estaba sujeta a lo dispuesto en los artículos 629 (numeral 18) y 794 del Código Administrativo, que dispone:

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

...

18. Remover los empleados a su elección, salvo cuando la Constitución o las leyes dispongan que no son de libre remoción.” (Cfr. fojas 30 y 37 del expediente judicial).

“**Artículo 794.** La determinación del período de duración de un empleado no coarta en nada la facultad del empleador que hizo el nombramiento para removerlo, salvo expresa prohibición de la Constitución o de la Ley.”

Lo arriba indicado confirma que la desvinculación de la demandante 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 encontrarse bajo la protección de alguna ley especial**; condición en la que se ubicaba la recurrente en el **Ministerio de Salud**; y **no como consecuencia de una sanción disciplinaria como equivocadamente pretende hacer ver la actora.**

A fin de profundizar un poco más en lo hasta aquí anotado, nos permitimos traer a colación la parte medular de la Sentencia de 31 de agosto de 2018, proferida por la Sala Tercera, que, en un caso similar al que hoy ocupa nuestra atención, esbozó:

“Es de lugar destacar que, **...se trata de un servidor público de libre nombramiento y remoción, quedando su cargo bajo la potestad discrecional de la Administración, y no requiriendo un procedimiento administrativo sancionador para removerlo.**

...

En este sentido, **la remoción y desvinculación del cargo de la demandante se fundamenta**, tal como se observa en el acto administrativo demandado, **en el ejercicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora, ya que el servidor público no se encuentra amparado por el derecho a la estabilidad en el cargo, derecho inherente de los de servidores públicos de carrera. En estos casos la Administración puede ejercer la facultad de resolución ‘ad nutum’, es decir, la facultad de revocar el acto de nombramiento fundamentada en la voluntad de la Administración y su discrecionalidad, según la conveniencia y la oportunidad.**” (El resaltado es nuestro).

En razón de lo anterior, para desvincular del cargo a la ex servidora pública tampoco **era necesario invocar causal disciplinaria alguna**; puesto que bastaba con notificarla del decreto recurrido y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio del correspondiente recurso de reconsideración, tal como sucedió durante el curso del procedimiento administrativo, con lo que se agotó la vía gubernativa.

Ahora bien, y en cuanto a la supuesta violación de los principios de estricta legalidad y debido proceso, así como la presumida omisión del procedimiento correspondiente e irrespeto de los trámites previstos por el ordenamiento jurídico, este Despacho es del criterio que el acto acusado objeto de reparo y su confirmatorio **no** han desatendido la garantía de la motivación del acto administrativo, puesto que ambas actuaciones ministeriales explican de manera detallada la forma como fue desvinculada la actora, según se citó en los párrafos precedentes.

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 **considerando** de los actos acusados en estudio, **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 y 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 el decreto de personal acusado no se encuentra motivado y deviene en ilegal.

2. Respetto de la enfermedad que la actora dice padecer.

Entre los cargos de ilegalidad invocados en la demanda, la accionante menciona que le aconteció un accidente en la propia entidad que le causó afectaciones en la cadera y, por tal razón, dice haber sufrido una discapacidad laboral; por lo que procede a ampararse en la Ley No.59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley No.25 de 19 de abril de 2018, **a pesar que la**

misma no le resulta aplicable, puesto que regula la discapacidad proveniente de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, que no es su caso (Cfr. foja 4 del expediente judicial).

Aunado a lo anterior, resulta prudente para este Despacho citar lo que al efecto indicó la entidad demandada en el acto confirmatorio, cuya parte medular a seguidas se copia:

“Que en relación a las normas protectoras de las personas con discapacidad laboral, tales como lo son la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018, y la ley No. 42 de 1999, nuestra máxima Corporación de Justicia mediante Sentencia de 30 de octubre de 2018, se pronunció en este sentido al indicar que **el funcionario debe probar que la enfermedad tiene mermada su condición laboral de rutina diaria.** (Sentencia de 30 de octubre de 2018. Proceso Contencioso Administrativo de Plena Jurisdicción. Caso: Luis Humberto Guzmán Rosas contra Decreto de Personal N° 94 de 16 de junio de 2017, emitido por el Ministerio de Obras Públicas).

Que tal como se informó mediante correo electrónico remitido el 2 de septiembre de 2020, la Jefa Encargada de Recursos Humanos de la Región de Veraguas, Licda. DALIA DONOSO envió al personal de la Dirección Nacional de Recursos Humanos, copia digitalizada de un reporte de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional de la recurrente, gestionado en el mes de abril de 2015 en la Dirección Nacional de Prestaciones Económicas de la Caja de Seguro Social. Igualmente, junto con el correo electrónico, se nos informó que dicho reporte, constituye el único documento que está registrado en el expediente personal de la servidora pública **YERCA ALVARADO**.

Que en ese orden de ideas, se aprecia que en el reporte de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional tramitado ante la Caja de Seguro Social en el mes de abril de 2015, únicamente registra brevemente cómo le ocurrió un accidente a la servidora pública **YERCA ALVARADO**, el 18 de septiembre de 2014; sin embargo, no consta documento en su expediente que nos permita evidenciar que las secuelas de dicho accidente, le estaba produciendo a la misma una limitación en la capacidad de trabajo en el cargo de SECRETARIA I, en que fue nombrada, y que esta situación haya sido de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos de la Región de Salud de Veraguas, previo a la fecha de la emisión del Decreto No. 948 de 13 de agosto de 2020, que la desvincula de la Administración Pública.

Que como quiera que junto con el escrito de reconsideración no se aportó documento que nos permita evidenciar que al momento de emitirse el acto impugnado, la condición médica que la servidora pública **YERCA ALVARADO**, alega en su recurso administrativo, la hubiese estado limitando para realizar las tareas inherentes al cargo de SECRETARIA I, para el que fue contratada, consideramos que a la misma no le es extensiva la protección laboral que emana del articulado de la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018.

Que frente a la escasa o nula efectividad de los medios probatorios ensayados por la servidora pública **YERCA ALVARADO**, ha quedado evidenciado

que la misma no logró cumplir con la carga procesal establecida en el artículo No. 784 del Código Judicial, disposición que obliga a quien demanda a acreditar los hechos que dan sustento a su pretensión, en concordancia con el artículo No. 150 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000.

Que tomando en cuenta que la servidora pública **YERCA ALVARADO**, no logró comprobar que se encuentra amparada por algún tipo de fuero laboral contemplado en una ley especial o gozando del derecho a la estabilidad alcanzada por medio de una ley de Carrera Pública, consideramos que en el caso bajo análisis procede confirmar el Decreto de Personal No. 948 del 13 de agosto de 2020.” (Cfr. foja 37 del expediente judicial).

En este escenario, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene que quien estime encontrarse amparado por el fuero laboral comentado, **acredite 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 el estado de salud del individuo accionante 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 lo 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, desconociendo así la verdadera finalidad de tal disposición legal, la cual tiene por objetivo resguardar la igualdad de las condiciones laborales y el derecho al trabajo de aquellos particulares que se encuentren mermados para realizar alguna actividad 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 pública, 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 el Tribunal.

En el evento en que la Sala Tercera estime que la pretensión de la actora sí podía sustentarse en la Ley No.59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley No.25 de 19 de abril de 2018, este Despacho reitera que la accionante no aportó junto con su recurso de reconsideración elementos de convicción o documentos médicos para respaldar su posición (Cfr. fojas 11-15 y 36-38 del expediente judicial).

Dentro de este contexto, debemos observar que **no se puede perder de vista que ha quedado claro que la destitución de Yerca Alvarado obedeció al hecho que la misma ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción y no porque padezca supuestamente una enfermedad crónica como lo afirma su abogado.**

Respecto a lo anotado en los párrafos anteriores, es decir, a la alegada enfermedad que supuestamente padece **Yerca Alvarado**, 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 ésta última (sic) la salvaguardada 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 fallo de esta Superioridad de 28 de enero de 2014, destaca lo siguiente:

‘Si bien es cierto, **la demandante ha invocado el fuero por enfermedad crónica establecido en la Ley 59 de 2005, quedando acreditado que la misma padece de hipertensión arterial crónica**, en el expediente no existe constancia probatoria alguna que acredite que dicha enfermedad le provoca discapacidad laboral’.

...

La discapacidad que ampara la Ley 59 de 2005, deber ser comprobada y en este caso no ha sucedido así. Entonces, con esta diligencia se demuestra que la incapacidad no es lo mismo que discapacidad y para que una persona se encuentre amparada en la Ley 59 de 2005, debe acreditarse la discapacidad.” (La negrilla es nuestra).

3. Salarios caídos.

Por otro lado, en cuanto al reclamo que hace la recurrente 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 **Yerca Alvarado** amparada bajo la Ley No.151 de 24 de abril de 2020, es necesario que el mismo esté debidamente acreditado.

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 18 de mayo de 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 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 ese mismo orden de ideas, a través de la Sentencia de 13 de diciembre de 2019, la Sala Tercera señaló en cuanto a demostrar que la enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, merezca dicha protección o fuero laboral, lo que a seguidas se cita:

“Por último, en cuanto a la alegada violación a los artículos 1, 2 y 4 de la Ley de 28 de diciembre de 2005, sobre enfermedades involutivas y/o degenerativas, circunstancia que fue invocada ante esta autoridad jurisdiccional, **es puntual indicar que de conformidad con el artículo 784 del Código Judicial, incumbe a las partes probar los hechos o datos que constituyan el supuesto de hecho de las normas que le son favorables, y en el caso bajo estudio, el demandante no ha demostrado a suficiencia que sus padecimientos, son enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que merezcan dicha protección o fuero laboral.**” (Lo destacado es nuestro).

En el evento en que la Sala Tercera estime que la pretensión de la actora sí podía sustentarse en la Ley No.59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley No.25 de 19 de abril de 2019, este Despacho reitera que la accionante no aportó junto con su recurso de reconsideración elementos de convicción o documentos médicos **idóneos** para respaldar su posición (Cfr. fojas 11-15 y 36-38 del expediente judicial).

Por todos los anteriores señalamientos, esta Procuraduría solicita a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Personal No.948 de 13 de agosto de 2020, emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Salud**, ni su acto confirmatorio y, en consecuencia, pide se desestimen las demás pretensiones de la actora.

IV. Pruebas.

4.1 Se **objetan** los documentos visibles en las fojas 9-10, 16-18, 20 y 21 del expediente, por no cumplir con el requisito consagrado en el artículo 833 del Código Judicial; el primero, el tercero y el cuarto, porque están en fotocopias simples; y, el segundo, por razón que, a pesar que tiene el sello fresco de notificación, ninguno de los cuatro (4) está autenticado con la rúbrica del funcionario custodio del original;

4.2 Se **aducen** como pruebas documentales, aquéllas visibles en las fojas 29-30, 31-35 y 36-38 del expediente, por haber sido aportadas por la entidad demandada, por medio de la Nota 1108-OAL-PJ de 8 de abril de 2021 (Cfr. foja 28 del expediente judicial); y

4.3. Se **aduce** la copia autenticada del expediente de personal que corresponde a este caso, el cual reposa en la entidad demandada.

V. **Derecho.** No se acepta el invocado por la accionante.

Del Señor Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilla Urriola de Ardila
Secretaría General

Expediente 86782021