

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 1415

Panamá, 16 de agosto de 2023.

**Proceso Contencioso Administrativo
de Plena Jurisdicción.**

Contestación de la demanda.

Expediente: 494952023.

El Licenciado Lisaldo Tiela García, actuando en nombre y representación de **Vielka del Carmen Ramírez Valdés**, solicita que se declare nula, por ilegal, el Decreto Personal 283-2023 de 3 de enero de 2023, emitido por la **Alcaldía del Distrito de Panamá**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

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

Acudo ante Usted de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 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.

II. Disposiciones que se aducen infringidas.

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

A. Los artículos 1 y 2 (numerales 1 y 3) de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, los que, los cuales establecen que, todo aquel trabajador, a quien se le detecte enfermedades crónicas, que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de

condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico; que el padecimiento de las enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, que produzcan discapacidad laboral, no podrán ser invocadas como causal de despido por las instituciones públicas, si el trabajador cumple con los requisitos de mantenerse laborando en el cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, destrezas y con su nueva condición y la definición de enfermedades involutivas y degenerativas;

B. El artículo 6 (numerales 15 y 16), del Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018, que adopta el Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa, con las modificaciones aprobadas por la Ley 23 de 2017; los que, de manera respectiva, guardan relación con las prohibiciones a la autoridad nominadora y al superior jerárquico administrativo directivo; entre éstas, despedir sin causa justificada a servidores que le falten dos años para jubilarse y las violaciones prohibidas contenidas en la presente ley (Cfr. fojas 12 y 13 del expediente judicial).

C. El artículo 1 de la Ley 127 de 31 de diciembre de 2013, derogada por la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, que establecía que los servidores públicos nombrados en forma permanente o eventual, con dos años de servicios continuos o más, sin que se encontraran acreditados en alguna carrera pública, gozaban de estabilidad laboral en el cargo y no podían ser despedidos sin que mediara alguna causa justificada prevista en la ley y según las formalidades de ésta (Cfr. foja 6 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 Personal 283-2023 de 3 de enero de 2023, emitido por la **Alcaldía del Distrito de Panamá**, mediante el cual deja sin efecto el nombramiento de **Vielka del Carmen Ramírez Valdés**, del cargo de Secretaria Ejecutiva I que ocupaba en dicha entidad (Cfr. foja 16 del expediente judicial).

Posteriormente, el citado acto administrativo fue impugnado a través del correspondiente recurso de reconsideración, el cual fue decidido mediante la **Resolución 177-2023 de 24 de febrero de 2023**, y notificada el **15 de marzo de 2023**, con lo que quedó agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 17-19 del expediente judicial).

Como consecuencia de lo anterior, el **15 de mayo de 2023**, **Vielka del Carmen Ramírez Valdés**, 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, su acto confirmatorio; y como consecuencia de tales declaratorias, se reintegre a la posición que ocupaba en la entidad y se ordene el pago de los salarios caídos (Cfr. fojas 2-14 del expediente judicial).

Al sustentar su pretensión, el apoderado judicial de la actora señala en la parte medular de su demanda que la **Alcaldía del Distrito de Panamá** al momento de emitir el acto administrativo objeto de reparo, desconoció el fuero por enfermedad que ampara a su poderdante en virtud de las afecciones de salud que padece, las cuales, según expone, se encuentran debidamente certificadas; por consiguiente, no podía ser desvinculada del cargo que ocupaba; por lo que, a su juicio, el acto administrativo impugnado inobserva la obligación del Estado de tutelar los derechos consagrados a favor de las personas con discapacidad, lo cual constituye a su vez un quebrantamiento del principio del debido proceso; añade, se desconoció la norma laboral que protege a la personas prontas a jubilarse (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

Luego de analizar los argumentos expuestos por la accionante con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado, esta Procuraduría procede a contestar los mismos de forma conjunta, advirtiendo que conforme se demostrará, no le asiste la razón a **Vielka del Carmen Ramírez Valdés**.

Como se observa, **el acto acusado de ilegal** establece de manera clara que la causal de dejar sin efecto el nombramiento de **Vielka del Carmen Ramírez Valdés** del cargo

ejercido en la **Alcaldía del Distrito de Panamá**, es la señalada en el artículo 243, numeral 3, de la Constitución Política y la Ley 38 de 2000.

3.1. Análisis del Despacho sobre la desvinculación.

En cuanto al cargo de infracción que **Vielka del Carmen Ramírez Valdés**, aduce en contra la prohibición de exigir renuncia al cargo como condición previa para acogerse al derecho de jubilación, ni tampoco la exigirá después de haberse acogido, destacamos que no se puede perder de vista que la desvinculación de la accionante se fundamentó en la facultad discrecional de la entidad para remover a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, y no como aduce la demandante.

En atención a este hecho y conforme a la lectura de las constancias procesales, podemos inferir 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 la **Alcaldía del Distrito de Panamá** (Cfr. foja 16 del expediente judicial).

En ese contexto, debemos señalar que, a lo largo del procedimiento administrativo previo, **Vielka del Carmen Ramírez Valdés**, 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 del correspondiente recurso de reconsideración, con lo que se agotó la vía gubernativa.

Cabe indicar que para remover o desvincular a los servidores públicos cuyos cargos sean de libre remoción, **no se requiere para su ejercicio que concurran determinados hechos o el agotamiento de ningún trámite, sin que ello, de ninguna manera, constituya una violación a sus derechos o a los principios del debido proceso y estricta legalidad**; por lo que solicitamos que los cargos de infracción sean desestimados por el Tribunal.

De igual manera, vale la pena recordar que el servidor público adquiere la estabilidad laboral mediante los métodos de ingresos 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 necesidad de la Administración Pública.

Al respecto, nuestra carta Magna, establece entre las atribuciones del Alcalde la de nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales; y además, dispone que el derecho a la estabilidad debe ser regulado mediante una ley formal, que instaure una carrera pública o que establezca una situación especial de adquisición del derecho; lo que a su vez estará condicionado a los méritos del servidor público, a la competencia, lealtad, moralidad y cumplimiento de deberes. Veamos.

“ **Artículo 243. Los Alcaldes tendrán las atribuciones siguientes:**

...

3. Nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales, cuya designación no corresponda a otra autoridad, con sujeción a lo que dispone el Título XI.

...” (Lo destacado es nuestro)

Tal como se desprende de la lectura de la disposición legal citada, consideramos de suma importancia reiterar que el acto administrativo objeto de reparo, **se encuentra sustentado en la facultad discrecional del Alcalde de la entidad demandada**, que hemos desarrollado en los párrafos precedentes, y no en una causal disciplinaria.

En relación con el asunto bajo examen, podemos observar que, la institución en su informe de conducta ha descrito de manera cronológica las actas y resoluciones de los distintos nombramientos de la demandante, en donde se detalla que, la misma no ingresó a la entidad mediante algún proceso de selección, y en que se concluye lo siguiente:

“...

En el caso específico de la señora RAMIREZ VALDÉS, ingresó a la institución dentro de los funcionarios que no pertenecen a la Carrera Administrativa y durante el tiempo que desempeñó el cargo asignado en el Municipio de Panamá, no existe constancia en su expediente que demuestre que haya participado en alguno de los procedimientos contemplados en el artículo 55 de la Ley No.9 de 20 de junio de 1994; por lo tanto, según el glosario contenido en el artículo 2, numeral 47, su

estatus dentro de la institución era de “servidor Público que no son de carrera”, específicamente en la denominación de libre nombramiento y remoción, que según el numeral 49 de la misma norma se define como: ‘aquellos que trabajan como personal de secretaría, asesoría, asistencia o de servicio inmediatamente adscrito a los servidores públicos que no forman parte de ninguna carrera y que, por la naturaleza de su función, están sujetos a que su nombramiento esté fundado en la confianza acarree la remoción del puesto que ocupan’. Conviene destacar, en lo atinente al debido proceso, que, para desvincular a los servidores públicos sujetos al régimen de libre nombramiento y remoción, no es necesario que se invoque causal disciplinaria alguna, únicamente basta con notificarlo del acto administrativo y brindarle la oportunidad de defenderse a través 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. Artículo 2, inciso 44 correspondiente recurso de reconsideración, con lo que queda agotada la vía gubernativa (Sic) (Cfr. Sentencia de 27 de agosto de 2018, Sala Tercera de lo Contencioso Laboral, Corte Suprema de Justicia)...” (Cfr. fojas 54-59 del expediente judicial).

En este contexto, de conformidad con las constancias procesales insertas en autos, no existe prueba que demuestre que la accionante haya sido nombrado mediante algún proceso de acreditación, desde su ingreso a la **Alcaldía del Distrito de Panamá**; así como tampoco ha sustentado si su incorporación a la entidad y su designación como Secretaria Ejecutiva I, se debieron a un concurso de méritos, por lo cual, a juicio de este Despacho, no estaba amparado por un régimen de estabilidad, por lo que 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 resaltado es nuestro).

Podemos concluir, que la actuación de la autoridad nominadora, emisora del Decreto de Personal 823-2023 de 3 de enero de 2023 y su acto confirmatorio, impugnados ante esa Magistratura, no vulneran las disposiciones que la recurrente argumenta 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.**

Dentro del contexto anteriormente expresado, estimamos pertinente señalar lo indicado por la Sala Tercera en la Sentencia de nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), relativo a la categoría de libre nombramiento y remoción, que dispone lo siguiente:

“...

Así las cosas, el accionante con fundamento en los cargos de infracción presentados, alega, la falta de un Procedimiento Disciplinario que diera como resultado su destitución; que el Acto acusado, a su juicio, carece de una parte motiva, incumple con los procedimientos establecidos, y el Debido Proceso.

Así las cosas, el Tribunal, debe enfatizar que la remoción del cargo del señor FRANKLIN GORDÓN AGUILAR, se dio con fundamento en la potestad discrecional de la Autoridad nominadora y no porque haya cometido una Falta Administrativa en el ejercicio de sus funciones.

En este contexto, no se observa en el negocio jurídico en análisis, que el demandante haya pasado por algún Procedimiento de Selección de personal por medio de concurso de méritos, en la posición que ocupaba, razón por la cual, no había adquirido el Derecho a la estabilidad en el cargo.

De igual forma se observa que la Autoridad acusada, al momento de ejercer su facultad discrecional, explica sus razones de oportunidad y conveniencia, manifestando, en la parte motiva de la Resolución que se demanda, que la Decisión obedece a la facultad discrecional que la Ley otorga al Presidente de la República, por conducto del Ministerio de Gobierno, para

remover al personal cuyos cargos estén a su disposición al no ostentar el Derecho a la estabilidad laboral, considerándolo, de esta manera, de libre nombramiento y remoción, con base en los artículos 629 (numeral 18) y el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994...” (La negrita es de la Sala Tercera) (Lo subrayado es de este Despacho).

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 el Decreto de Personal 283-2023 de 3 de enero de 2023, que constituye el acto acusado, y su acto confirmatorio, **establecen 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 del 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 deviene de ilegal.

De igual modo, es propicio mencionar que indistintamente que un servidor público esté ocupando una posición pública como permanente, tampoco goza de estabilidad en el cargo; de ahí, que resulte oportuno insertar un extracto de la Sentencia de treinta y uno (31) de agosto de dos mil dieciocho (2018), por cuyo conducto, la Sala Tercera indicó lo siguiente:

“Es de lugar destacar que, **no se observa en el expediente que la parte actora haya pasado por algún procedimiento de selección de personal, por medio de concurso de méritos, para adquirir la posición que ocupaba, por lo 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.” (Lo destacado es de este Despacho).

En otro contexto, debemos referirnos a la solicitud de nulidad inferida por el activador judicial, toda vez, que la Ley N° 38 de 31 de julio de 2000, establece los motivos que pueden invocarse para petitionar la anulación de un acto administrativo; no obstante, la accionante no ha demostrado que el **debido proceso** haya sido lesionado por actuaciones que implicaran desconocimiento o incumplimiento de las correspondientes garantías fundamentales, por parte del ente demandado.

En este escenario, cabe reiterar el criterio esbozado en párrafos anteriores, en cuanto a destacar que el Alcalde, estaba facultado legalmente para la emisión del acto impugnado; además, respecto a la competencia que mantenía, consideramos oportuno traer a colación el contenido del artículo 201 (numeral 21) de la referida Ley N° 38 de 2000:

“Artículo 201. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, **deben ser entendidos conforme a este glosario:**

...
21. Competencia. Conjunto de atribuciones que la Constitución Política, la ley o el reglamento asignan a una dependencia estatal o a un cargo público.

...” (Lo destacado es de este Despacho).

3.2. Análisis de la Procuraduría de la Administración sobre el fuero por enfermedad crónica señalado por la demandante.

Ahora bien, el apoderado especial de **Vielka del Carmen Ramírez Valdés**, invoca la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificados por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, puntualizando que la entidad demandada no valoró que su representada no podía ser despedida por su condición de discapacidad al padecer una enfermedad crónica; 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 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).

De la norma citada, se comprueba con toda claridad que no bastará solo con indicar que se padece 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 pueda acreditarse que su condición implica una discapacidad laboral.

De ahí que, contrario a lo expuesto por la recurrente, este Despacho es del criterio que no le asiste la razón en su argumentación, ya que en la propia Ley 59 de 2005 con sus debidas modificaciones, se establecen los parámetros que debe cumplir el trabajador o servidor del Estado, para poder encontrarse amparado por el fuero laboral.

En esa línea de pensamiento, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene que quien estime encontrarse amparado por el fuero laboral en referencia, **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 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.

De ahí que, al observar las constancias procesales quede claro que las documentaciones aportadas por la accionante respecto al padecimiento de **Espondiloartrosis Lumbar con Discopatía de predominio L4-L5 y L5-S1+ enfermedad facetaria, Radiculopatía cervical secundaria a 4 discos cervicales herniados de predominio C5-6**, han sido emitidas por un especialista de Neurocirujano, una con fecha de 01 de junio de 2022 y la otra fecha posterior a la emisión del acto impugnado; sin embargo, en ninguna de ellas se determina el grado o nivel de discapacidad laboral que acarree como consecuencia el padecimiento de dicha enfermedad, y por ende, el amparo del fuero especial determinado en la Ley No. 59 de 2005, de conformidad con su artículo 5, modificado por la Ley No. 25 de 2018 (Cfr. fojas 40-41 del expediente judicial).

Por otra parte, también se observa una receta una certificación de diagnóstico emitido por un médico especialista de Ortopedia-Traumatología, y medicina interna-Nefrología, en la cual se señala el padecimiento de **Espondiloartrosis Lumbar con Discopatía de predominio L4-L5 y L5-S1+ enfermedad facetaria, Radiculopatía cervical secundaria a 4 discos cervicales herniados de predominio C5-6**, ambas con fecha posterior a la emisión del acto impugnado dicha certificación solo se refiere a la condición de salud, pero no al nivel de afectación con el que se pueda determinar la discapacidad laboral (Cfr. fojas 43-44 del expediente judicial).

En este contexto, la **Alcaldía del Distrito de Panamá**, en su informe de conducta contentivo en la Nota 1622/2023 de 29 de mayo de 2023, detallando lo siguiente:

“... ”

En cuanto a la condición de salud alegada por la demandante, luego de la fecha de emisión del Decreto de Personal No.283-2023 de 3 de enero de 2023, que dejó sin efecto el nombramiento de la funcionaria pública, tenemos a bien comentar que el documento emitido por el SENADIS, titulado **DIRECCION NACIONAL DE CERTIFICACIONES**, FORM-DNC-0014, lleva como subtítulo **Constancia de Entrega de Documentos**, lo cual no puede tomarse bajo ninguna circunstancia como una **CERTIFICACION DE DISCAPACIDAD**, sino como la mera presentación de una documentación que

podría ser o no, aceptada para una futura Certificación de Discapacidad si éste cumpliera con los rigurosos parámetros de evaluación médica del SENADIS.

En ese sentido, para que el trabajador sea amparado por la Ley debe acreditarse tal discapacidad, pues la esencia de la misma ley es la protección laboral de personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan DISCAPACIDAD LABORAL, entendiéndose que el servidor público que se encuentra en dicha situación debe cumplir, oportunamente, con los presupuestos que exige la Ley, situación que no ha sido acreditada por la demandante. Más aún que las afecciones de salud aducidas no fueron obstáculo para su desempeño laboral por más de tres años.

Con referencia a la alegación de la supuesta violación del numeral 15 del artículo 6 de la Ley 24 de 2 de julio de 2007, que establece y regula la Carrera Administrativa y dicta otras disposiciones, no es aplicable a su condición; toda vez que la señora RAMIREZ, según documento aportado denominado TOTAL APROXIMADO DE CUOTAS, fechado 12 de mayo de 2023, expedido por la DIRECCIÓN NACIONAL DE PRESTACIONES ECONOMICAS DE LA CAJA DE SEGURO SOCIAL, en donde establece que mantiene 212 cuotas cotizadas, haciéndole falta 28 cuotas para su jubilación, a razón de 12 cuotas por año (12 meses), excediendo los dos años o 24 cuotas restantes para jubilarse, de igual manera su edad actual es de 59 años, excede la edad de jubilación establecida para las mujeres de 57 años. Por lo que ese numeral aducido no es aplicable a su persona, bajo ninguna de las dos opciones para jubilarse; por edad de 57 años o por 240 cuotas alcanzables en el periodo de 2 años subsiguientes a su despido (Cfr. fojas 57-58 del expediente judicial) (Lo resaltado es de la entidad demandada).

Visto lo anterior, resulta evidente que las documentaciones aportadas por Vielka del Carmen Ramírez Valdés, no han sido aportadas en debida forma a su expediente administrativo de recursos humanos en la entidad que hoy demanda, es por ello que la accionante, pretende que la Sala Tercera condene a la Alcaldía del Distrito de Panamá, alegado una supuesta ilegalidad de su desvinculación, cuando en realidad el incumplimiento de la acreditación según los parámetros determinados por la ley especial, han sido incurridos por ella.

De esta manera, somos del criterio que la recurrente no se encuentra amparada por la ley especial invocada, pues sus padecimientos no han sido acreditados en debida forma, ni ante la entidad demandada, y tampoco ante la Sala Tercera, y en ese sentido, no se puede determinar el grado de afectación y la consecuente discapacidad laboral que le permitiera ser amparada por la Ley No. 59 de 2005 y sus respectivas modificaciones.

De igual manera, en el fallo de fecha quince (15) de enero de 2021, el Magistrado Carlos Alberto Vásquez expone lo concerniente al mencionado fuero laboral. Veamos.

“...

En este punto, cabe resaltar que la alegación de un padecimiento en el Recurso de Reconsideración de la afectada, permite a la Autoridad nominadora, verificar si se ha acreditado una condición médica discapacitante, que le sugiera rectificar su accionar, modificando o anulando la decisión proferida en la vía gubernativa, en atención a la aplicación de una Ley que protege a los servidores públicos con las enfermedades protegidas en la precitada excerpta.

Y es que, tal y como se aprecia en la constancia procesal; si bien, la condición médica de la demandante fue advertida en el Recurso de Reconsideración promovido contra el Decreto de Personal No. 611 de 1 de octubre de 2019, objeto de reparo; **no obstante, se incumple con lo establecido en el artículo 5 de la citada Ley de protección laboral, pues, no acreditó, dicho padecimiento, con el dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo.**

Basta recordar, que dicha comprobación, tiene como propósito, entre otras cosas, que las personas que reúnen los requisitos de la Ley 59 de 2005, no se vean afectadas por acciones de personal que implemente la Administración, con desconocimiento de su Régimen Especial de estabilidad, reconociendo ésta protección laboral, a quienes padezcan una discapacidad, provocada por una enfermedad involutiva y/o degenerativas, esto en cumplimiento del Principio de Legalidad que debe caracterizar a la Administración Pública.

...

En atención a tales hechos, la situación jurídica planteada nos permite establecer, en cuanto a la enfermedad alegada y su consecuente condición de discapacidad producida por ésta, que tales condiciones, no han sido debidamente probadas, ni acreditadas, por la accionante. En ese sentido, se evidencia que la activadora jurisdiccional, no aportó él o los documentos idóneos, que acrediten su padecimiento de hipertensión arterial, de conformidad a lo

establecido en el artículo 5 de la citada Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018.

En este sentido, y dado que la accionante no se encuentra amparada bajo un Régimen de Protección laboral, su desvinculación, obedeció al hecho que la misma, ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción, por lo que, la Autoridad nominadora tenía la potestad para destituirla libremente de su cargo, razón por la cual, no se encuentran probados los cargos de infracción alegados por la parte actora de los artículos 1, 2 y 4 de la ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018.” (La subraya y resaltado es nuestro).

Dentro de este contexto, debemos observar que **no se puede perder de vista que ha quedado claro que la desvinculación de Vielka del Carmen Ramírez Valdés obedeció al hecho que a misma ocupaba un cargo eventual sujeto a evaluación y no porque padezca de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa (Espondiloartrosis Lumbar con Discopatía de predominio L4-L5 y L5-S1+ enfermedad facetaria, Radiculopatía cervical secundaria a 4 discos cervicales herniados de predominio C5-6, e Hipertensión) como afirma su abogado**, lo que nos permite colegir, indiscutiblemente, que al no tener certeza de la discapacidad laboral alegada por la ex servidora, mal puede pretender que sea una obligación de la entidad demandada, el reconocimiento del fuero laboral solicitado.

Por las razones expuestas, este Despacho también se opone a los señalamientos del apoderado especial que guardan relación a posibles actuaciones de discriminación laboral incurridas por la institución acusada, ante la discapacidad alegada por la demandante, invocando el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues queda claro que la parte actora pretende la revocación del acto acusado poniendo en conocimiento una enfermedad crónica sin acreditar que la misma ocasiona una discapacidad laboral, **a sabiendas de la eventualidad en la posición que ocupaba, y que su ingreso a la institución se había efectuado bajo la discrecionalidad de su máxima autoridad.**

Al respecto, es importante enfatizar que Panamá por rango constitucional acata las normas internacionales, pero como Estado Parte de una convención internacional en materia de Derechos Humanos, le corresponde establecer dentro de su ordenamiento jurídico las leyes especiales y reglamentarias para hacer valer dichas disposiciones convencionales. Siendo así, **mal podría la actora invocar la vulneración de una norma de carácter internacional sin haber cumplido a cabalidad con las formalidades fijadas en las leyes vigentes del país**, relacionadas a la convención que alega.

Es por ello que este Despacho es de la opinión que en el expediente judicial **no consta que el recurrente haya acreditado ante la entidad demandada, en los términos que contempla la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, prueba idónea que permita demostrar como lo hemos explicado en los párrafos que preceden, que la enfermedad crónica que dice padecer le cause discapacidad laboral.**

En esa línea de pensamiento, se colige con meridiana claridad, pues aunque se observen documentaciones relacionadas a recetas médicas a nombre de **Vielka del Carmen Ramírez Valdés**, lo cierto es que las mismas no cumplen con las formalidades para acreditar su condición.

3.3. La petición de la actora que guarda relación con el pago de salarios caídos.

Por otro lado, en referencia a la pretensión de la accionante sobre el reconocimiento del pago a los salarios caídos, esta no es procedente; debido que para que este derecho pueda ser concedido es necesario que esté instituido expresamente a través de una ley, tal cual así ya lo ha manifestado la Sala Tercera mediante la Sentencia de cinco (5) de agosto de dos mil veintiuno 2021, que en su parte pertinente dice así:

“En relación al reclamo del pago de salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de Leyes con carácter general o específico, que otorguen al servidor público tal prerrogativa, por lo que la viabilidad de toda pretensión que en relación a este punto intente hacerse efectiva contra el Estado, sólo prosperará en el caso que exista una norma con rango de ley formal aplicable de manera directa al caso.” (Lo resaltado es nuestro).

Con base a estos razonamientos, y conforme a las constancias procesales, queda claro que la actora fue notificada en debida forma del acto originario, en su condición de funcionario de libre nombramiento y remoción; además, se le otorgó la oportunidad de impugnar el mismo; y junto con su recurso de reconsideración no aportó pruebas que logran modificar la decisión de la entidad.

En el marco de lo antes expuesto, esta Procuraduría solicita a ese Tribunal se sirva declarar que **NO ES ILEGAL** el Decreto de Personal 283-2023 de 3 de enero de 2023, emitido por la **Alcaldía del Distrito de Panamá**, ni su acto confirmatorio, y, en consecuencia, se desestimen las pretensiones de la accionante.

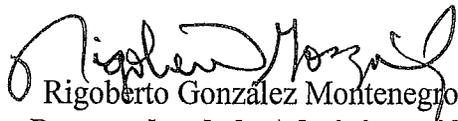
IV. Pruebas.

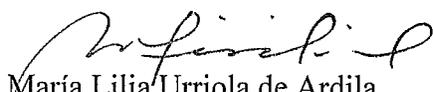
4.1. Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente administrativo relativo al presente caso, el cual reposa en los archivos de la entidad demandada.

4.2. Nos oponemos a las pruebas, visible a foja 41, 43 y 44, fueron emitidas con fecha posterior al acto acusado de ilegal.

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

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaría General