

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 1550

MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Panamá, 11 de noviembre de 2021

**Proceso Contencioso
Administrativo
de Plena Jurisdicción.**

El Licenciado **Luis Rolando González González**, actuando en representación de **Zelena Esther Del Cid Patiño**, solicita que se declare nula, por ilegal, la Resolución No. GG-49-2021 de 17 de marzo de 2021, emitida por el Subgerente General Administrativo del **Banco Nacional de Panamá**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

Contestación de la demanda.

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 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: 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. Normas que se aducen infringidas.

El apoderado judicial de la recurrente manifiesta que el acto acusado de ilegal infringe las siguientes disposiciones:

A. Los artículos 34 y 52 (numeral 4) de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, que establecen los principios que informan al procedimiento administrativo general, y, por otro lado establece que se incurre en vicio de nulidad absoluta en los actos administrativos que son dictados con prescindencia u omisión absoluta de trámites fundamentales que impliquen la violación del debido proceso (Cfr. fojas 4-10 del expediente judicial);

B. El artículo 80 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco Nacional de Panamá, aprobado mediante la Resolución No. 60-2019-JD de 6 de abril de 2009, mismo que señala que las sanciones a las conductas contrarias al reglamento interno, prescribe a los sesenta (60) días a partir del momento en el que el jefe inmediato tenga conocimiento de la comisión de las faltas (Cfr. foja 10 del expediente judicial);

C. El artículo 8 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, aprobada mediante la Ley No.15 de 28 de octubre de 1977, que establece las garantías judiciales que debe tener toda persona (Cfr. fojas 11 y 12 del expediente judicial), y

D. El artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado mediante la Ley No.14 de 28 de octubre de 1976, que señala los derechos que tienen todas las personas ante los Tribunales (Cfr. fojas 12 y 13 del expediente judicial).

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

De acuerdo con la información que consta en autos, el acto acusado en la presente causa lo constituye la Resolución No. GG-49-2021 de 17 de marzo de 2021, emitida por el Subgerente General Administrativo del Banco Nacional de Panamá, por medio de la cual se destituyó a **Zelena Esther de Cid Patiño** en su calidad de funcionario del Banco Nacional de Panamá, por la pérdida de confianza

ocasionada por el incumplimiento de sus deberes y obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el literal t del artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco Nacional de Panamá, al haberse acreditado las infracciones establecidas en los literales a, b y c del artículo 69 del citado cuerpo reglamentario; así como el Código de Ética y Conducta del Banco Nacional de Panamá (Cfr. fojas 11-17 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, la accionante interpuso un Recurso de Reconsideración que fue decidido a través de la Resolución No. 93-2021-JD de 1° de junio de 2021, expedida por la Junta Directiva del Banco Nacional de Panamá, la cual mantuvo en todas sus partes lo dispuesto en el acto principal. Dicho pronunciamiento le fue notificado a la prenombrada el 4 de junio de 2021, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 18-19 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 8 de julio de 2021, **Zelena Esther de Cid Patiño**, actuando por medio de su apoderado judicial, presentó ante la Sala Tercera la demanda que dio origen al proceso que ocupa nuestra atención, en la que solicita que se declare nulo, por ilegal, el acto administrativo impugnado, así como su acto confirmatorio; que se ordene su reintegro al cargo que ejercía en el Banco Nacional de Panamá, junto con el pago de los salarios que haya dejado de percibir (Cfr. foja 3 del expediente judicial).

Al sustentar el concepto de la violación del artículo 34 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, señala lo siguiente: *“Esta norma ha sido violada de manera directa por omisión, toda vez que la autoridad demandada emitió el acto administrativo mediante el cual destituye a mi representada, en abierta violación de la obligación que tenía el funcionario de cumplir con la normas legales que constituyen lo que en el artículo 34 se denomina Debido Proceso Legal y el*

Principio de Estricta Legalidad que rige la Administración Pública” (Cfr. foja 4 del expediente judicial).

En atención al numeral 4 del artículo 52 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, indica que: *“...la autoridad sancionó a mi representada indicando que se destituía porque había sido reincidente; sin embargo, en el expediente disciplinario no existe constancia alguna de reincidencia, es decir, no existe resolución mediante se le haya sancionado a mi representada, para que se pueda decir que es reincidente; lo que implica una omisión en el trámite disciplinario lo que conlleva consecuentemente a una violación del debido proceso legal en perjuicio de mi asistida”* (Cfr. foja 10 del expediente judicial).

Así mismo en lo que respecta al artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, expresa lo que a seguidas se copia: *“Este artículo fue violado directamente por omisión, toda vez que a (sic) la autoridad demandada no informó en debida forma las faltas en que supuestamente incurrió mi representada, ni las pruebas que obraban en su contra y que sustentaban los cargos indilgados”* (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

Luego de examinar los planteamientos expuestos, este Despacho se opone a los argumentos expresados por la recurrente, puesto que de acuerdo con las evidencias que reposan en autos, el acto acusado de ilegal, es decir la Resolución No. GG-49-2021 de 17 de marzo de 2021, emitida por el **Subgerente General Administrativo del Banco Nacional de Panamá**, se dictó conforme a derecho, por lo que los razonamientos ensayados por la accionante con la finalidad de demostrar su ilegalidad, carecen de sustento.

Así las cosas, como quiera que en la acción ensayada, la accionante denuncia una la supuesta violación al debido proceso legal, consideramos oportuno realizar una sucinta anotación sobre esta importante garantía

constitucional y legal, a fin de poder corroborar que, efectivamente, la autoridad demandada no omitió su cumplimiento.

En este sentido, tenemos que en la esfera administrativa, la salvaguarda del debido proceso se encuentra contemplada en el artículo 36 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, mismo que manifiesta lo siguiente:

“Artículo 36. Ningún acto podrá emitirse o celebrarse con infracción de una norma jurídica vigente, aunque éste provenga de la misma autoridad que dicte o celebre el acto respectivo. **Ninguna autoridad podrá celebrar o emitir un acto para el cual carezca de competencia de acuerdo con la ley o los reglamentos.**” (El resaltado es nuestro).

Así mismo, el numeral 31 del artículo 201 de la ley recién aludida nos brinda la definición del “Debido Proceso Legal”, en los términos citados a continuación:

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

...
31. Debido proceso legal. Cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales en materia de procedimiento, que incluye los presupuestos señalados en el artículo 32 de la Constitución Política: el derecho a ser juzgado conforme a los trámites legales (dar el derecho a audiencia o ser oído a las partes interesadas, el derecho a recurrir) y el derecho a no ser juzgado más de una vez por la misma causa penal, policiva, disciplinaria o administrativa.” (El resaltado es nuestro).

En igual sentido, el ex-magistrado Arturo Hoyos¹ señala que: *“el debido proceso legal es una institución instrumental que engloba una amplia gama de protecciones y dentro de la cual se desenvuelven diversas relaciones, por lo que decimos que es compleja, sirve de medio de instrumento para que puedan defenderse efectivamente y satisfacerse los derechos de las personas, las cuales, en ejercicio de su derecho de acción, formula pretensiones ante el Estado para que éste decida sobre ellas conforme a derecho”.*

¹ Obra: El Debido Proceso, Editorial Temis, S. A., Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1996, Pág. 55

Vale la pena además, destacar lo anotado al respecto por el autor Ossa Arbeláez², quien nos anota que: *“el debido proceso administrativo tiene por objeto garantizar a través de la evaluación de las autoridades administrativas competentes y de los tribunales contenciosos, si los actos proferidos por la administración, se ajustan al ordenamiento jurídico legal previamente establecido para ellos, con el fin de tutelar la regularidad jurídica y afianzar la credibilidad de las instituciones del Estado, ante la propia organización y los asociados y asegurar los derechos de los gobernantes”*.

Podemos complementar lo previamente expuesto, señalando que el debido proceso legal para no convertirse en un mero enunciado formalista, se nutre de diversos derechos, entre los que se encuentra: **el derecho a ser juzgado por un juez natural, el derecho de defensa, el principio de legalidad, el derecho a pruebas, el derecho a una sentencia justa, y la cosa juzgada**, entre otros.

Una vez resaltado lo anterior, corresponde a este Despacho examinar las razones por las cuales se evidencia que el acto administrativo acusado, fue emitido conforme y en debida forma, por una autoridad competente, cumpliendo todos los trámites y formalidades inherentes al debido proceso legal y administrativo, respetando además todos los Derechos de **Zelena Esther del Cid Patiño**.

Contrario a lo argumentado por la recurrente, consideramos que la Resolución No. GG-49-2021 de 17 de marzo de 2021, acusada de ilegal, al igual que su acto confirmatorio, no infringen ninguna de las disposiciones invocadas en el escrito de la demanda, puesto que de acuerdo con las evidencias procesales, entre éstas, el acto objeto de reparo, consta que la actora incumplió con el deber y la prohibiciones contempladas en los literales a, b, c del artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco Nacional, lo que trajo como

² Obra: Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática. Editorial Legis. Segunda Edición. 2009. página 239.

consecuencia que su conducta se enmarcara en la causal directa de destitución establecida en el artículo 77 (literal t) de dicho cuerpo reglamentario, normas cuyos contenidos puntualizan:

- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

“ARTÍCULO 69: Son deberes del servidor público de la Institución, sin perjuicio de otros deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en las normas constitucionales, legales y reglamentarias, los que se señalan en este artículo:

a) Cumplir estrictamente con las funciones inherentes al cargo, políticas y procedimientos, en el tiempo y lugar establecidos por la Institución.

b) Cumplir estrictamente la jornada laboral que se le haya asignado según nombramiento o asignación especial relacionada con su trabajo.

c) Desempeñar sus funciones con honestidad, competencia profesional, eficiencia, dinamismo y lealtad, cumpliendo con los principios contenidos en el Código de Ética de la Institución.

...”

“ARTÍCULO 77:

Son causales de destitución directa, además de las conductas prohibidas expresamente por este Reglamento:

...”

t) Pérdida de la confianza ocasionada por el incumplimiento de los deberes y obligaciones consagradas en este Reglamento” (Cfr. fojas 15-17 del expediente judicial).

En el marco de lo antes indicado, debe advertirse que la decisión adoptada por el Banco Nacional de Panamá fue producto de un proceso disciplinario llevado a cabo a **Zelena Esther del Cid Patiño**, la cual se originó mediante el Memorando N° 2021 (85000-02)018 de 12 de febrero de 2021, emitido por la Asistente de la Gerente General del Área de Coordinación de Sucursales del Área Metro y la Gerente Ejecutiva de Sucursales, con el visto bueno del Subgerente General de Negocios, en la cual solicitaron la destitución de la actora por incurrir en la causal de destitución directa establecida en el literal t del artículo 77 del Reglamento

Interno de Trabajo del Banco Nacional de Panamá, fundamentándose en las siguientes hechos:

“... ”

i. No desempeña sus funciones con profesionalismo, eficiencia, ni dinamismo, infringiendo lo dispuesto en el acápite c del artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo establecido en el Capítulo I, acápite A y C del Código de Ética y Conducta. Consta que en repetidas ocasiones se le ha realizado numerosos llamados de atención vía correo por las siguientes causas: falta de seguimiento a las tareas asignadas como Gerente, donde se muestra que necesita asistencia para analizar y comprender situaciones diversas, evaluar alternativas de respuesta y escoger la mejor solución. Todo lo anterior se refleja en los correos de seguimiento cuyas fechas comprenden desde el 21 de febrero hasta el 9 de octubre de 2020, 9 de julio de 2020, 7 de agosto de 2020, 2 de octubre de 2020; en los llamados de atención documentados mediante memorando 2019(51-02)048, 2019(85000-02)061, 2019(85000-02)070; así como también en Actas de Reunión (sic) fechadas 7 de enero de 2020, 5 de diciembre de 2019, 12 de julio de 2019.

ii. Muestra falta de organización en su trabajo, dificultad para asumir responsabilidades y en delegar funciones a su equipo de trabajo, todo lo cual repercute en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos para la sucursal. Además, presenta errores repetitivos en el proceso de aprobación de clientes y cuentas, reflejándose en los informes de control de calidad de clientes mostrando un rango de deficiencia desde un 10% hasta un 33% sobre los procesos realizados en la sucursal a su cargo específicamente bajo el rol Aprobador lo que evidencia la falta de supervisión ante el cumplimiento de políticas y procedimientos...

iii. La colaboradora ha presentado tardanzas y ausencias injustificadas, incumpliendo con lo dispuesto en el acápite b, del artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo lo que originó la eliminación del beneficio de la no marcación documento a través del memorando 2019 (8500-02)071 de fecha 1 de noviembre de 2019 y 2018(85000-02)071 de fecha 19 de noviembre de 2019, el cual a la fecha permanece vigente. Mediante el registro de marcación se validan las tardanzas injustificadas así: 26 tardanzas en el año 2019, 83 tardanzas en el 2020, y 4 tardanzas durante este año 2021. Se observa que la colaboradora es reincidente en esta conducta y se niega a cumplir

con el Reglamento Interno y las políticas y procedimientos del Banco Nacional de Panamá en materia de asistencia y puntualidad.

iv. Todas las conductas descritas han sido reflejadas en las evaluaciones correspondientes a los dos últimos años....” (Cfr. foja 15 y reverso del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, la Gerencia Ejecutiva de Recursos Humanos, por medio del Memorando 2021(51010-02)14 de 26 de febrero de 2021, notificó a la ex servidora pública la formulación de cargos en su contra, por las posibles faltas disciplinarias incurridas; **garantizando así el derecho de ejercer el contradictorio procesal correspondiente**, tal cual lo dispone el artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco Nacional de Panamá, que señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 84:

El proceso administrativo disciplinario para la aplicación de destitución directa dará inicio mediante solicitud formal por escrito, a través de memorando o informe presentado por el jefe inmediato del servidor público a investigar, **con el refrendo del Gerente Ejecutivo respectivo.**

Esta solicitud deberá establecer la conducta considerada como causal y las razones que sustentan la imposición de la destitución solicitada. **En todo momento el servidor público tendrá derecho a ejercer los descargos**, tal como se desarrolla en el presente Reglamento Interno de Trabajo.” (La negrita es nuestra).

En este escenario, una vez la entidad demandada valoró **todos los elementos probatorios pertinentes que permitieran demostrar la falta disciplinaria endilgada a la actora, Zelena Esther del Cid Patiño**, entre éstos, Memorando N° 2021 (85000-02) de 12 de febrero de 2021, emitido por la Asistente de la Gerente General del Área de Coordinación de Sucursales del Área Metro y la Gerente Ejecutivo de Sucursales, con el visto bueno del Subgerente General de Negocios, así como los descargos rendidos por la accionante, el **Banco Nacional de Panamá** pudo determinar que las faltas disciplinarias

atribuidas a la recurrente se encontraban debidamente acreditadas y comprobadas, y que justificaron la aplicación de la causal de destitución directa contenida en el artículo 77 (literal t) del Reglamento Interno de Trabajo de esa entidad bancaria, consistente en la *“Pérdida de la confianza ocasionada por el incumplimiento de los deberes y obligaciones consagradas en este Reglamento”*.

En ese contexto, consideramos pertinente mencionar lo indicado por la entidad demandada en la Resolución No. GG-49-2021 de 17 de marzo de 2021 (acto acusado de ilegal), con respecto a las evidencias reflejadas en la investigación disciplinaria que comprueban la responsabilidad atribuida a la actora, cito:

“Que realizada las investigaciones, analizados los descargos y las pruebas que constan en el expediente, esta autoridad considera que los alegatos expuestos por la colaborado Zelena Esther del Cid Patiño, en nada desvirtúa los hechos señalados en el memorando N° 2021(85000-02)018 de 12 de febrero de 2021 y que motivo el inicio de este proceso disciplinario por las siguientes consideraciones:

...
iii. Consta en el presente expediente disciplinario, el Informe Anual de Calidad de Datos fechado 12 de febrero de 2021, suscrito por Geneva Castro, con el visto bueno de Mario González, el cual se deja evidencia que la colaboradora Zelena del Zid (sic) presenta deficiencias significativas en el rol de aprobador con resultados superiores al 10%.

iv. El informe en mención refleja que, pese a los llamados de atención previos y las observaciones en las respectivas evaluaciones, la colaboradora Zelena Esther de Cid Patiño no muestra interés en mejorar su desempeño como gerente de sucursal.

v. A la colaboradora no se le está sancionando por faltas previamente cometidas. Se le está aplicando la medida de destitución por presentar de forma reincidente las mismas conductas incumpliendo sus deberes como servidora del Banco...

vi. Debemos advertir que pese al seguimiento constante y a los reiterados llamados de atención debidamente documentados mediante los

memorando 2019(51-02)048, 2019(85000-02)061, 2019(85000-02)070, 2020(85000-02)73, y correo electrónico fechado 10 de septiembre de 2020, se observa que no existe mejoría en las actuaciones de la colaboradora Zelena Esther del Cid Patiño, lo que se traduce en la pérdida de confianza ocasionada por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que como funcionaria se encuentra obligada a ejercer.

vii. En ninguno de sus descargos la colaboradora Zelena Esther del Cid Patiño manifestó que estas responsabilidades no le hubieran sido asignadas o no le fueron notificadas, ni mucho menos la razón o causa de su deficiencia en sus evaluaciones, solo se limitó a decir que las acciones que pudieran originarse por estas conductas han prescrito, conforme en el artículo 80 del Reglamento Interno de trabajo, lo que refleja que está consciente de sus deficiencias y la falta de compromiso por mejorarlas.

...” (Lo resaltado es nuestro) (Cfr. foja 16 y reverso del expediente judicial).

Lo anterior, trajo como consecuencia que el Subgerente General Administrativo del Banco Nacional de Panamá dictara la Resolución No. GG-49-2021 de 17 de marzo de 2021, a través de la cual resolvió destituir a la accionante, **Zelena Esther del Cid Patiño**, por haber infringido lo dispuesto en el artículo 69 (literales a, b y c) del Reglamento Interno de Trabajo, citados en párrafos precedentes, decisión que encuentra sustento en lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 4 de 18 de enero de 2006, reformado mediante la Ley 24 de 16 de mayo de 2017, cuyo texto dispone lo siguiente:

“Artículo 47. Causales de destitución. Los funcionarios del Banco Nacional de Panamá podrán ser destituidos con base en las causales establecidas en el reglamento interno de trabajo del Banco, según los procedimientos y garantías que este establezca.

El funcionario sancionado podrá interponer los recursos legales establecidos en la Ley 38 de 2000, sobre el Procedimiento Administrativo General” (Lo destacado es nuestro).

Sobre este punto, consideramos oportuno aclarar que si bien el Banco Nacional invocó ciertos artículos del Código de Ética aplicable a los servidores

públicos de esa entidad a manera de ilustrar bajo qué pilares de conducta debe regirse todo funcionario de la institución, lo cierto es que queda claramente sentado que la destitución de la accionante **fue producto de la infracción de prohibiciones y preceptos disciplinarios contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo.**

En atención a lo anterior, resulta oportuno acotar algunos aspectos doctrinales, sobre el tema de la ética pública en el marco de la estructura de la responsabilidad disciplinaria, explicado por la jurista Miriam Mabel Ivanega de la siguiente manera:

“ ...

La experiencia moral del ciudadano como funcionario y del particular en tanto colaborador de la Administración, **constituyen el punto de partida de la investigación en la ciencia de la ética pública;** su resultado es la determinación del sentido de aquella experiencia con base en los principios universales que proporciona la razón. Ello supone la exigibilidad de ciertos valores deseables, **respecto de la conducta de los agentes públicos. La conducta de éstos será ética si se exteriorizara el cumplimiento de los deberes y pautas que derivan de aquellos valores.**

... ”

La sociedad define cuáles son las conductas que espera de sus funcionarios, que son receptadas legislativamente en el orden nacional e internacional. **De esta forma se impone a quien realice una función pública—como deber primordial— que el servicio a los intereses generales presida su actuación.”** (Responsabilidad Disciplinaria y la Lucha contra la Corrupción, Colección Jurídica Disciplinaria ICDD.Volumen III. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá, D.C. 2013. Págs. 27-29) (Lo destacado corresponde a este Despacho).

Así las cosas, esta Procuraduría no desconoce que el plano ético y el plano disciplinario son independientes entre sí en el sentido que ambas conductas son tipificadas y consecuentemente sancionadas de manera distinta en nuestro ordenamiento jurídico; sin embargo, de una lectura del extracto doctrinal previamente citado, queda claro que ambos aspectos no pueden analizarse uno aislado del otro, pues las normas éticas tienen por finalidad **sentar los pilares y**

principios fundamentales de conducta y transparencia bajo los cuales deben regirse los servidores públicos en el marco de sus actuaciones, prevaleciendo siempre el interés de la colectividad; ya que dista mucho de la realidad la posibilidad de tipificar dentro de la normativa disciplinaria todas las posibles conductas en las que pueda incurrir un funcionario y que constituyan faltas administrativas, de ahí la importancia que todo agente público ciña sus decisiones y actuaciones de acuerdo a lo establecido en los distintos cuerpos normativos éticos.

Sobre este punto, la Sala Tercera, mediante sentencia de diez (10) de julio de dos mil veintiuno (2021), ha señalado lo siguiente:

“En este sentido, el Reglamento Interno de Trabajo en el artículo 77, establece que son causales de destitución directa, ‘La perdida de la confianza ocasionada por el incumplimiento de los deberes y obligaciones consagradas en este Reglamento’ (literal t); y en el caso bajo estudio, resulta claro para este Tribunal que el señor Ricardo Herrera González incurrió en conductas alejadas de sus deberes como funcionario del Banco Nacional de Panamá...

Consideramos que la causal de destitución directa se encuentra debidamente comprobada ya que los servidores del Banco Nacional de Panamá tienen entre sus obligaciones, la de cumplir estrictamente con las funciones inherentes al cargo, políticas y procedimientos, con honestidad, competencia profesional, eficiencia, dinamismo, lealtad, cumpliendo con los principios contenidos en el Código de Ética de la Institución, cuya inobservancia conduce a la pérdida de confianza de sus superiores jerárquicos.

...
Es preciso indicar que en el acto administrativo impugnado, estuvo precedido de una investigación administrativa y que sustentan las razones de hecho y de derecho que concluyeron con la destitución de RICARDO HERRERA GONZÁLEZ, decisión que fue debidamente notificada y contra la cual se ensayaron los medios de impugnación en la vía gubernativa, todo lo cual demuestra que el Banco Nacional de Panamá surtió el debido proceso legal.

...

De acuerdo con lo expuesto, esta Magistratura estima que no se produjo la violación de las normas legales citadas por el demandante, ya que se encuentra debidamente comprobado que el señor RICARDO HERRERA GONZÁLEZ Inobservó sus deberes como funcionario del Banco Nacional de Panamá (Lo destacado es nuestro).

Lo anterior nos permite concluir que las conductas que motivaron este proceso disciplinario en contra de la ex servidora pública no fue producto de las faltas cometidas con anterioridad y que cuyas sanciones fueron impuestas en tiempo oportuno; sino por la pérdida de confianza ocasionada por el incumplimiento reiterativo de sus deberes y obligaciones debidamente comprobados, los cuales fueron contrarios a las actitudes, valores y principios como competencia profesional, eficiencia, dinamismo, puntualidad, compromiso personal y responsabilidad en atención a lo establecido en el Código de Ética y Conducta del Banco Nacional de Panamá y su Reglamento Interno, trayendo como consecuencia la destitución directa, por *“La perdida de la confianza ocasionada por el incumplimiento de los deberes y obligaciones”* consagradas en este Reglamento interno del Banco Nacional de Panamá.

Finalmente, en cuanto al reclamo que hace la accionante en torno al pago de los salarios caídos, este Despacho estima que el mismo no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de **Zelena Esther del Cid Patiño**, sería necesario que el mismo estuviera instituido expresamente a través de una ley; lo que vendría a constituir un requisito indispensable para acceder a lo pedido, conforme lo ha señalado la Sala Tercera al dictar su Sentencia de 24 de julio de 2015, que en su parte pertinente dice así:

“...En consecuencia, el 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 de que exista una norma con rango de ley formal

aplicable de manera directa al caso, que lo haya dispuesto de manera expresa...” (Lo resaltado es nuestro).

En el marco de los hechos cuya relación hemos expuesto en los párrafos precedentes, esta Procuraduría solicita al Tribunal se sirva declarar que **NO ES ILEGAL la Resolución No. GG-49-2021 de 17 de marzo de 2021**, emitida por el Banco Nacional de Panamá, ni su acto confirmatorio; y, en consecuencia, pide se desestimen las pretensiones de la actora.

IV. Pruebas.

4.1. Se **aduce** como prueba documental de la Procuraduría de la Administración, la copia autenticada del expediente administrativo que guarda relación con este caso, cuyo original reposa en los archivos de la institución demandada.

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
Secretaria General

Expediente 650982021