

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 570

MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Panamá, 23 de julio de 2020

**Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.**

El Licenciado Augusto Alfredo Berrocal Berrocal, actuando en nombre y representación de **Harry Cedeño**, solicita que se declare nula, por ilegal, la Resolución Administrativa 164-2019 de 24 de septiembre de 2019, emitida por el **Banco de Desarrollo Agropecuario**, su acto confirmatorio y 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.

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

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

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

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

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

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

Décimo Primero: Es cierto; por tanto, se acepta (Cfr. foja 23 del expediente judicial).

Décimo Segundo: Es cierto; por tanto, se acepta (Cfr. foja 35 del expediente judicial).

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

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

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

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

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

II. Normas que se aducen infringidas.

El apoderado judicial del demandante sostiene que el acto acusado infringe las siguientes normas:

A. Los artículos 127, 153, 161 y 162 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, adoptado por el Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018, mismos que, respectivamente, señalan los casos en los que el servidor quedará retirado de la Administración Pública; que la persecución de las faltas administrativas prescribe a los sesenta (60) días; de la formulación de cargos por escrito en contra del servidor; y que concluida la investigación, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentarán un informe a la autoridad nominadora en el que expresarán sus recomendaciones (Cfr. fojas 10-13 del expediente judicial);

B. Los artículos 34 y 155 (numeral 1) de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que, en su orden, se refieren a los principios que informan el procedimiento administrativo general; y a los actos que serán motivados, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de jurídicos cuando afecten derechos subjetivos (Cfr. fojas 13 y 14 del expediente judicial);

C. Los artículos 172 y 182 del Decreto Ejecutivo 222 de 12 de septiembre de 1997, los que, respectivamente, disponen que la aplicación de una sanción disciplinaria deberá ser el resultado final de un procedimiento administrativo donde se hayan investigado los hechos; y que no se aplicarán sanciones disciplinarias en los casos en que la actuación del servidor público se haya enmarcado en el cumplimiento de los deberes y en el ejercicio de los derechos (Cfr. fojas 14 y 15 del expediente judicial);

D. Las siguientes disposiciones del Reglamento Interno del Banco de Desarrollo Agropecuario, aprobado mediante la Resolución 028-2016 de 16 de noviembre de 2016:

d.1. El artículo 77 (literal d) el cual establece la destitución como una sanción que se aplicará por la comisión de una falta administrativa (Cfr. foja 15 del expediente judicial);

d.2. El artículo 80 (numeral 6) indica que alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo (Cfr. foja 16 del expediente judicial);

d.3. El artículo 81, modificado por la Resolución 003-17 de 17 de enero de 2017, que expresa que la aplicación de las sanciones de suspensión sin derecho a sueldo y la destitución del cargo deberán estar precedidas por una investigación realizada por la Gerencia Ejecutiva de Recursos Humanos del Banco de Desarrollo Agropecuario, la cual estará destinada a esclarecer los hechos (Cfr. fojas 16-17 del expediente judicial);

d.4. El artículo 82, que señala que la investigación sumaria de los hechos que conlleven a la aplicación de las sanciones disciplinarias al servidor, deberá practicarse con la mayor celeridad de manera que se cumplan los plazos establecidos para la presentación del informe (Cfr. foja 17 del expediente judicial);

d.5. El artículo 83, modificado por la Resolución 003-17 de 17 de enero de 2017, que se refiere a que terminada la práctica de las diligencias, las pruebas y el período de investigación, la Gerencia Ejecutiva de Recursos Humanos, emitirá un informe, a través del cual recomendará el archivo del expediente por haberse probado la comisión de la o las (Cfr. foja 18 del expediente judicial); y

E. Los artículos 1, 2 y 4 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, los cuales, en su orden, establecen que 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, tienen derecho a mantener su puesto de trabajo; que el padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como la insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares; y que los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta ley, solo podrán ser

despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada (Cfr. fojas 18-20 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 Administrativa 164-2019 de 24 de septiembre de 2019, emitida por el Banco de Desarrollo Agropecuario, mediante la cual se da finalizada la relación laboral con **Harry Cedeño**, quien ejercía el cargo de Auxiliar de Almacén en el Departamento de Proveeduría en dicha entidad (Cfr. foja 34 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, el accionante interpuso un recurso de reconsideración, mismo que fue decidido a través de la Resolución Administrativa 227-2019 de 14 de octubre de 2019, dictada por el Gerente General del Banco de Desarrollo Agropecuario, la cual mantuvo en todas sus partes lo dispuesto en el acto principal. Dicho pronunciamiento le fue notificado a **Harry Cedeño** el 6 de noviembre de 2019, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. foja 35 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 3 de enero de 2020, **Harry Cedeño**, 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 nula, por ilegal, la Resolución Administrativa 164-2019 de 24 de septiembre de 2019; así como su acto confirmatorio; que se ordene su reintegro al cargo que ocupaba; y el pago de los salarios y derechos dejados de percibir (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

Al sustentar su pretensión, el abogado del actor señala que al emitirse la Resolución Administrativa 164-2019 de 24 de septiembre de 2019, su mandante quedó en estado de indefensión, toda vez que la Gerencia Ejecutiva del Banco de Desarrollo Agropecuario violó el debido proceso al no abrir una investigación disciplinaria en contra de su representado. Añade, que en el acto objeto de reparo, no se estableció que **Harry Cedeño** incurrió en alguna falta administrativa, contenida en el Reglamento Interno de la citada entidad bancaria (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

En ese contexto, el Licenciado Alfredo Augusto Berrocal Berrocal, apoderado judicial del actor alega que al momento de darse la destitución del recurrente, éste tenía más de diez (10) años de laborar en el Banco de Desarrollo Agropecuario, en una posición permanente, por ende, gozaba de estabilidad en el cargo que ejercía en dicha institución (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

Adicional a ello, indicó, que a su representado se le violó el debido proceso, toda vez que su poderdante estaba amparado por la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, por padecer una enfermedad cardiovascular (Cfr. fojas 18-20 del expediente judicial).

Luego de analizar los argumentos expuestos por el apoderado judicial del accionante con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado, esta Procuraduría procede a contestar los mismos, advirtiendo que, conforme se demostrará, **no le asiste la razón a Harry Cedeño**; criterio que basamos en lo que exponemos a continuación.

Este Despacho se opone a los argumentos expresados por el actor, puesto que de acuerdo con las evidencias que reposan en autos, su remoción 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 haber ingresado al servicio público mediante un concurso de méritos o encontrarse bajo la protección de alguna ley especial; condición en la que se ubicaba **Harry Cedeño** en el Banco de Desarrollo Agropecuario (Cfr. fojas 39-42 del expediente judicial).

En ese escenario, es pertinente indicar que de la lectura de las constancias procesales, se infiere que a lo largo del procedimiento administrativo previo, **Harry Cedeño, no acreditó que accedió a la posición que ocupaba en la entidad demandada a través de un concurso de méritos ni que se encontrara amparado por algún régimen laboral especial o fuero que le garantizara la estabilidad laboral**, de ahí que el Gerente General del Banco de Desarrollo Agropecuario haya dado por finalizada la relación laboral con el prenombrado en el cargo que ostentaba con sustento en el **artículo 15, numeral 8, así como en el artículo 66, ambos de la Ley 17 de 21 de abril de 2015**, *“Que reorganiza el Banco de Desarrollo Agropecuario”*, el cual lo autoriza para *“excepcionalmente...dar por finalizada la relación laboral de un servidor público*

*permanente del Banco, aun cuando no exista causa justificada, en cuyo caso se le pagará una indemnización...”; en concordancia con el artículo 8 del Reglamento Interno de dicha entidad, que señala que “**El Gerente General es la autoridad nominadora y representante legal del Banco, responsable de la conducción técnica y administrativa de la institución**” (La negrita es nuestra) (Cfr. fojas 34, 35 y 39-40 del expediente judicial).*

En ese orden de ideas, el Banco de Desarrollo Agropecuario en su informe de conducta, detalló lo siguiente:

“ ...

La decisión del Banco de finalizar la relación laboral de manera excepcional con Harry Cedeño con cédula de identidad personal número 7-72-2359, es una acción administrativa revestida de legalidad, por el artículo 66 de la ley (sic) la Ley 17 de 21 de abril de 2015, que reorganiza el Banco de Desarrollo Agropecuario, legislación vigente, y misma causal se encuentra establecida en el Título IV ‘Retiros de la Administración Pública’ artículo 60: ‘Finalización Extraordinaria’ del Reglamento Interno aprobado por Junta Directiva mediante Resolución 028-2016 de 16 de noviembre de 2016, modificado por la Resolución N° 003-2017 de 17 de enero de 2017.

Es oportuno aclarar, que la finalización de la relación laboral no debe confundirse con la figura de la destitución, ya que esta última, conlleva una causal debidamente fundamentada como está establecido en el Reglamento Interno del Banco de Desarrollo Agropecuario en el título IV ‘Retiros de la Administración Pública (sic)’, en su artículo 59, pero en este caso, reiteramos, es la decisión unilateral de terminar una relación laboral con el Banco.

...

En el caso del señor Harry Cedeño, no se aplicó un procedimiento disciplinario, no fue destituido de su cargo en razón de una sanción por motivos de conducta contra el reglamento interno, sino que estamos ante la figura de finalización extraordinaria de la relación laboral de un servidor público permanente del Banco, amparado en la normativa vigente, conforme a la cual se pagará una indemnización de una semana de sueldo por cada año laborado, de manera que el Gerente General del Banco de Desarrollo Agropecuario cumplió el debido proceso, utilizando una facultad legal, lo que nos lleva a concluir que la (sic) 164-2019 del 214 de septiembre de 2019 y su acto confirmatorio la Resolución Administrativa 227-2019 del 14 de octubre de 2019 son actos administrativos revestidos de legalidad.

...” (Lo destacado es nuestro) (Cfr. fojas 40 y 42 del expediente judicial).

En este sentido, es pertinente indicar que de la lectura de las constancias procesales, se infiere con meridiana claridad, que **Harry Cedeño no ha acreditado estar amparado en el sistema de Carrera Administrativa o algún régimen laboral especial o fuero que le garantizara la estabilidad que alega**, de ahí que el Gerente General del Banco de Desarrollo Agropecuario haya dado por finalizada la relación laboral que mantenía con el accionante.

Por tal motivo, para desvincular del cargo al ex servidor público no era necesario invocar causal alguna, ni que concurrieran determinados hechos o el agotamiento de algún trámite disciplinario; toda vez que bastaba con notificarlo de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho a defensa, por medio de los correspondientes recursos, tal como sucedió en la causa que se examina ya que reiteramos, en este caso la finalización de la relación laboral con **Harry Cedeño** encontró sustento en la facultad discrecional de la autoridad nominadora, que recae en el Gerente General del Banco de Desarrollo Agropecuario sobre los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo.

Dentro del contexto anteriormente expresado, estimamos pertinente señalar lo indicado por la Sala Tercera en la Sentencia de 24 de julio de 2015, que dispone lo siguiente:

“Reasumido el recorrido procesal de la presente causa, revisando y analizando el caudal probatorio aportado por las partes, esta Sala considera que la Resolución OIRH-082-12 de 15 de noviembre de 2012, ha desatendido la garantía de la motivación del acto administrativo, infringiéndose así el debido proceso administrativo. Esto es así en virtud de que la actuación de la autoridad demandada carece de la debida explicación o razonamiento, pues:

1. Omite **motivar por qué se le aplica una causa disciplinaria** al señor Renzo Sánchez, estableciendo los motivos de hecho y derecho, que llevaron a la administración a tomar la decisión de destitución luego de comprobarse la falta en un procedimiento disciplinario, en el que se observan las garantías procesales que la amparan.

2. Omite hacer una **explicación jurídica acerca de la facultad que dispone la autoridad para ejercer la potestad discrecional en el caso de oportunidad y conveniencia** y;

3. Obvia señalar los **motivos facticos jurídicos que apoya la decisión**" (Lo resaltado es nuestro).

En abono a lo anterior, esta Procuraduría estima necesario señalar que en el caso bajo análisis se cumplieron con los presupuestos de motivación consagrados en la Ley, puesto que en el considerando del acto acusado se establece de manera clara y precisa la justificación de la decisión adoptada por el Banco de Desarrollo Agropecuario; es decir, que la autoridad nominadora sustentó a través de elementos fácticos jurídicos que la desvinculación del recurrente no fue producto de la interposición de una sanción, sino de la facultad discrecional que la ley le otorga, por lo que no se requería un procedimiento disciplinario.

A juicio de este Despacho, y del contenido de las piezas procesales que reposan en autos, se observa que si bien **Harry Cedeño**, tenía un nombramiento permanente, esta situación no le otorgaba la condición de funcionario de carrera al momento que el Gerente General del Banco de Desarrollo Agropecuario finalizara la relación laboral con el actor, por consiguiente, el cargo que ocupaba el ex servidor público en la citada institución quedó a disposición de la autoridad nominadora.

En lo que respecta a la alegada permanencia en el cargo, observamos que el apoderado judicial de **Harry Cedeño**, en su escrito de demanda indicó lo siguiente:

" ...
Al gozar mi mandante de estabilidad por tener su relación jurídica con la Institución aludida como permanente más de diez (10) años, la entidad estaba obligada a reconocerle que como permanente se le respetaran los procesos establecidos en la ley para cualquier acción de recursos humanos, tal como debió ser en un caso de destitución iniciar un proceso disciplinario contra mi mandante, y concluirlo, luego de haberle garantizado todas las garantías procesales y cumplir con el debido proceso. Esto es, demostrarle previamente las faltas disciplinarias en que había incurrido y no de utilizar como lo hacen de discrecionalidades que se pudieran ejecutar si se produce un proceso disciplinario y arroja como resultados pruebas fehacientes para ejecutar dichas discrecionalidades.

..." (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

Sobre el tema en debate, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia de fecha 15 de octubre de 2015, ha manifestado lo siguiente:

“Es importante esclarecer que la condición de permanencia en un cargo público no acarrea necesariamente la adquisición del derecho a la estabilidad, ya que ambas condiciones no pueden tratarse como sinónimos. El funcionario nombrado con carácter `permanente`, implica que se encuentra ocupando una posición de la estructura institucional, sin que su nombramiento tenga fecha de finalización, hasta tanto adquiera la condición de servidor de carrera, o sea desvinculado de la posición. Si el servidor público no se encuentra amparado por el derecho a la estabilidad en el cargo, 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” (La negrita es de esta Procuraduría).

Por último, este Despacho advierte que el apoderado judicial de **Harry Cedeño** señala que la actuación de la entidad demandada vulnera lo dispuesto en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, *“Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral”*; modificado por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, cuerpo legal que en su artículo 1 establece lo siguiente:

“Artículo 1. El artículo 1 de la Ley 59 de 2005 queda así:

Artículo 1. Todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico.” (Lo destacado es nuestro).

Del precepto legal citado, se infiere de manera clara **la instauración de un fuero laboral para aquellos trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que le produzcan una discapacidad laboral**; no obstante, esta Procuraduría advierte que el accionante no aportó el o los documentos idóneos que acrediten que padecía de una enfermedad cardiovascular, como alega su abogado y **que dicho estado de salud limite su capacidad de trabajo**; y que, a su vez, **la**

discapacidad haya sido del conocimiento de la entidad demandada previo a la fecha de la emisión del acto acusado de ilegal.

Sobre este punto, este Despacho considera pertinente aclarar que del informe de conducta emanado por el Gerente General del Banco de Desarrollo Agropecuario se desprende lo siguiente:

“ ...

Es importante señalar que en el expediente personal del señor Harry Cedeño **no existe ninguna certificación médica o historial clínico que informe a la Gerencia Ejecutiva de Recursos Humanos el diagnóstico de alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que produzca discapacidad laboral sino hasta después de finalizada la relación laboral.**

...” (Lo destacado y subrayado es nuestro) (Cfr. foja 40 del expediente judicial).

En esa línea de pensamiento, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene 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.

Lo explicado hasta aquí, **nos permite colegir indiscutiblemente que al no tener certeza de la condición médica alegada por el ex servidor, 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 el accionante deben ser desestimados por la Sala Tercera.

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).

Lo anterior nos permite concluir que en el expediente judicial **no consta que el recurrente haya acreditado ante la entidad demandada, antes que la terminación de la relación laboral y en los términos que contempla la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, alguna 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.**

Dentro de este contexto, debemos observar que **no se puede perder de vista que ha quedado claro que la destitución de Harry Cedeño, obedeció al hecho que el mismo ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción y no porque padezca supuestamente una enfermedad cardiovascular, como afirma su abogado.**

Respecto a lo anotado en los párrafos anteriores, es decir, a la alegada enfermedad que supuestamente padece **Harry Cedeño**, 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 la salvaguardada (sic) 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 negrita es nuestra).

En el marco de los hechos cuya relación hemos expuesto en los párrafos precedentes, esta Procuraduría solicita a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL la Resolución Administrativa 164-2019 de 24 de septiembre de**

2019, emitida por el Banco de Desarrollo Agropecuario, y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones del demandante.

IV. Prueba: Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente de personal que ya reposa en la entidad demandada.

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

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


Mónica I. Castillo Arjona
Secretaria General

Expediente 16-2020