

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 971

Panamá, 31 de mayo de 2022

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

Contestación de la demanda.

Expediente: 11062022.

El Licenciado Eloy Álvarez De La Cruz, actuando en nombre y representación de **Panamá Irasema Ledezma Arroyo**, solicita que se declare nula, por ilegal, la negativa tácita por silencio administrativo al no dar respuesta al recurso de reconsideración en contra del Decreto de Recursos Humanos No.129 de 13 de abril de 2021, emitido por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **Ministerio de Obras Públicas**, y 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 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.

II. Normas que se aducen infringidas.

El apoderado judicial de la demandante alega que el acto acusado infringe las siguientes disposiciones:

A. Los artículo 4 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificado por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, por el cual se estipula que los trabajadores que padezcan enfermedades, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada, cumpliendo con los preceptos legales; además, precisa que de no ser funcionarios dentro de la carrera administrativa, podrán solicitar su reintegro por la vía ordinaria (Cfr. fojas 5-6 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.

De acuerdo con lo que consta en autos, la acción contencioso administrativa bajo examen está dirigida a que se declare nula, por ilegal, la negativa tácita por silencio administrativo al no dar respuesta al recurso de reconsideración en contra del Decreto de Recursos Humanos No.129 de 13 de abril de 2021, emitido por el **Órgano Ejecutivo**, por conducto del **Ministerio de Obras Públicas**, por el cual, se dejó sin efecto el nombramiento de **Panamá Irasema Ledezma Arroyo**, del cargo que ocupaba como Asistente Administrativo I, en dicha entidad (Cfr. foja 2 del expediente judicial).

A criterio del apoderado especial de la actora, se ha configurado la negativa tácita, por silencio administrativo frente al recurso de reconsideración, puesto que el **Ministerio de Obras Públicas** no dio respuesta por escrito en el plazo de dos (2) meses contados a partir de la interposición de la referida reconsideración (Cfr. fojas 5 del expediente judicial).

Como consecuencia de lo anterior, el 5 de enero de 2022, **Panamá Irasema Ledezma Arroyo**, por intermedio de su apoderado judicial, acudió a la Sala Tercera para interponer la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción, que ocupa nuestra atención, con el objeto que se declare nula, por ilegal, la negativa tácita por silencio administrativo al no dar respuesta al recurso de reconsideración en contra del Decreto de Recursos Humanos No.129 de 13 de abril de 2021, como consecuencia de tal declaratoria, se ordene a la institución que lo reintegre a sus labores, con el mismo salario y condiciones que mantenía al momento de su remoción (Cfr. foja 3 del expediente judicial).

En sustento de su pretensión, la actora manifiesta que existió un quebrantamiento a las formalidades legales, debido a que no se le tramitó procedimiento alguno que pudiera justificar la aplicación de una sanción como la destitución, razón por la cual, a su juicio, el acto administrativo en cuestión fue emitido en violación a los principios del debido proceso y estricta legalidad, aunado a ello, señala padecer que padece de **Hipertensión Arterial, Trastorno Depresivo Ansiedad, Osteoartritis de Rodilla Derecha, Prediabetes, Síndrome Metabólico y Diabetes Mellitus** las cuales son enfermedades crónicas; lo que le acredita encontrarse amparada por el fuero de discapacidad laboral ante el padecimiento de enfermedad crónica, según el contenido de la Ley No. 59 de 2005 y sus modificaciones (Cfr. fojas 3-5 del expediente judicial).

Luego de analizar los argumentos expuestos por la recurrente, 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 Panamá Irasema Ledezma Arroyo**; criterio que basamos en lo que exponemos a continuación.

En el marco de lo antes indicado, **este Despacho se opone a los argumentos expresados por la demandante, puesto que de acuerdo a las evidencias que reposan en el expediente judicial, se observa que el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Obras Públicas ejerció la facultad discrecional que detenta el Presidente de la República para remover, a los servidores públicos que ocupen cargos de confianza en la categoría de libre nombramiento y remoción, por no haber ingresado a la entidad bajo el sistema de méritos, tal como lo establece la Constitución Política, el Código Administrativo y el Texto Único de la Ley de Carrera Administrativa.**

En ese sentido, consideramos pertinente citar el contenido del Código Administrativo, específicamente en su artículo 629 (numerales 3 y 18), en el sentido siguiente:

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

...

3. Dirigir la acción administrativa **nombrando y removiendo sus agentes**, reformando o revocando los actos de estos y dictando las providencias necesarias en todos los ramos de la administración.

...

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

Tal como se desprende de la lectura de la disposición legal citada, la facultad que detenta el Presidente de la República, como máxima autoridad administrativa, para remover o destituir a los servidores públicos de su elección, cuyos cargos sean de libre remoción, **no requiere para su ejercicio que concurren 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 invocados por la recurrente, sean desestimados por ese Tribunal.

De las constancias procesales, podemos enfatizar que la actora era una servidora **excluida de la Carrera Administrativa, debido a que no ingresó a la institución por vía del concurso de mérito u oposición, lo que la enmarca como una funcionaria de libre nombramiento y remoción**; por esta razón, la autoridad nominadora estaba plenamente facultada para desvincularla de la posición en la que servía en esa entidad, tal como se indicó de manera expresa en el acto impugnado (Cfr. fojas 17-18 del expediente judicial).

En este orden de ideas, es preciso advertir, que las disposiciones contenidas en la Ley No. 38 de 2000, que guardan relación al procedimiento administrativo general y los principios que regulan las actuaciones de los servidores públicos, pues sin duda alguna, el acto que hoy se demanda, fue emitido en derecho conforme a la facultad legalmente atribuida directamente al **Órgano Ejecutivo**, dentro del **Ministerio de Obras Públicas**, motivando adecuadamente la decisión adoptada, tanto en el acto originario, como también en su acto confirmatorio.

En relación a lo anterior, consideramos pertinente señalar lo determinado en el Texto Único de Carrera Administrativa, a través de su artículo 2 (numeral 49), lo siguiente:

“Artículo 2. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos a la luz del presente glosario:...

49. Servidores públicos de libre nombramiento y remoción. 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 de sus superiores** y a que la

pérdida de dicha confianza acarree la remoción del puesto que ocupan.” (Lo resaltado es de este Despacho).

Conforme se aprecia en la norma transcrita, queda claro que el personal de confianza, sobre el cual recae la categoría de libre nombramiento y remoción, se les podrá remover del puesto que ocupan, pues su estabilidad en el cargo se encuentra condicionada a la pérdida de confianza por parte del superior inmediato, siendo esta potestad amparada tanto por la ley especial de carrera administrativa vigente, como las normas supremas de rango constitucional, que fundamentan el acto demandado.

De conformidad con todos los señalamientos que hemos realizado, resulta oportuno citar el criterio de la Sala Tercera, mediante la Sentencia de tres (3) de marzo de dos mil veintiuno (2021), donde en un caso similar, indica lo siguiente:

“En el presente caso, tal como se ha constatado, la demandante..., **no ostentaba la categoría o condición de servidora pública de Carrera, por lo que su cargo era de libre nombramiento y remoción** por la autoridad nominadora, y aunque su nombramiento era de carácter permanente, esto no determina su **estabilidad en el cargo**, pues, **tal condición sólo puede adquirirse mediante concurso de méritos**. De manera que **la autoridad demandada podía dejar sin efecto su nombramiento** aun sin instaurar un proceso administrativo sancionador, como en efecto trascurrió en el presente caso” (Lo resaltado es de este Despacho).

Del dictamen expuesto, queda claro que el acto demandado fue emitido en estricta legalidad, con sustento en la facultad discrecional que detenta el Presidente de la República, según lo determinado en el artículo 629 (numerales 3 y 18) del Código Administrativo, aclarando, que **aunque la servidora pública haya sido nombrada en una posición permanente dentro de la estructura administrativa de una institución, lo cierto es que la estabilidad en el cargo, solo podrá ser exigida, si estuviere amparada por ley de carrera especial o por cualquier otra legislación que así lo establezca, siendo sin duda alguna, una situación distinta a la observada en el caso que nos ocupa.**

Lo anterior demuestra que la decisión bajo estudio, fue dictada de conformidad a la facultad discrecional contemplada la Constitución Política, el Código Administrativo y el Texto Único de carrera administrativa, **por lo que con toda claridad se logra evidenciar que la ex servidora**

mantenía pleno conocimiento que el cargo que ocupaba consistía en un puesto de libre nombramiento y remoción excluida de los fueros de estabilidad laboral por años de servicio.

En relación con el asunto bajo examen, es importante anotar lo señalado por la institución en su informe de conducta. Veamos:

“...
De conformidad con la norma citada se analizó la documentación presentada, y se pudo observar que la certificación de patologías CL130-8-17 de fecha 1 de agosto de 2017, remitido por el doctor Gilberto O. Constantino, médico general de la Clínica MOP-CSS, no es una certificación de diagnóstico médico y no establece un diagnóstico actualizado de la condición física y mental de la señora Panamá Irasema Ledezma Arroyo, ni señala que padece de discapacidad laboral, ni el doctor Gilberto O. Constantino es especialista idóneo en el ramo, tal como lo exige la norma.

En cuanto a la certificación médica expedida por la doctora Guadalupe Pérez del 10 de junio de 2020, no indica que el diagnóstico médico produzca discapacidad laboral. Además, ambas certificaciones (sic) fueron presentadas después de la desvinculación, con el recurso de reconsideración...” (Cfr. foja 50 del expediente judicial).

Ahora bien, el apoderado especial de **Panamá Irasema Ledezma Arroyo**, invoca el artículo 4 de la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, modificado por la Ley No. 25 de 19 de abril de 2018, puntualizando que la entidad demandada inaplicó lo establecido en dicha disposición legal, advirtiendo que su representada no podía ser despedida por su condición de discapacidad, ya que sufre **Hipertensión Arterial, Trastorno Depresivo Ansiedad, Osteoartritis de Rodilla Derecha, Prediabetes, Síndrome Metabólico y Diabetes Mellitus**, siendo enfermedades crónicas; no obstante, resulta indispensable aclarar que el fuero de discapacidad al que se refiere la actora, debe acreditarse de acuerdo a lo dispuesto en la mencionada excerpta legal, 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, si bien infiere de manera clara **la instauración de un fuero laboral para aquellos trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o**

degenerativa que le produzca una discapacidad laboral; lo cierto es que aun cuando a **Panamá Irasema Ledezma Arroyo** durante la etapa gubernativa, se le otorgó la oportunidad de probar que tiene los padecimientos descritos en el párrafo anterior, lo cierto es que no acreditó que tal estado de salud le produce una discapacidad laboral que limita su capacidad de trabajo, en la forma que establece la disposición legal citada, ya que no presentó documentación alguna que demostrara lo señalado, por lo que sin lugar a dudas no cumplió con los parámetros que dispone la mencionada Ley 59 de 2005.

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

“Artículo 2. Para los efectos de este Decreto Ejecutivo, además de las definiciones dadas por la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018, se atenderán las que a continuación siguen:

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

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

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

...(Lo resaltado es nuestro).

En este escenario, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene que quien estime encontrarse amparada por el fuero laboral en referencia, **acredite en debida forma los**

presupuestos que la misma ley consagra, entre éstos, la **discapacidad laboral**, resaltando que este deber impuesto a la funcionaria 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 la actora se encuentre mermada en el desenvolvimiento de su rutina diaria y que con el tratamiento para el control del mismo, no pueda llevar una calidad de vida normal**, siendo esta la importancia que tiene acreditar el factor limitante para poder acceder a la protección laboral invocada.

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.

En ese orden de ideas, el **fuero laboral que alega la actora la amparaba**, según lo consagrado en la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley No.25 de 19 de abril de 2018, no fue debidamente acreditado pues, en las evidencias procesales **que la recurrente aportó junto con la demanda visible a fojas 19 a 20 del expediente judicial, no consta la certificación emitida por dos (2) médicos idóneos que acredite que las enfermedades crónicas que dice padecer, la colocan en un estado que le produzca una discapacidad laboral**, entendiéndose ésta, como la disminución parcial o total de sus facultades físicas o mentales para realizar las funciones que desempeñaba; **ya que no basta con alegar tales padecimientos, sino que deben ser acreditados en el proceso en debida forma, tal como lo establece la normativa legal que rige la materia**, situación que se desprende de la lectura prolija los documentos aportados en las mencionadas fojas.

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 destituir la 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).

Por otro lado, en cuanto al reclamo que hace la recurrente en torno al pago de los salarios caídos que establece el artículo 4-A de la Ley 151 de 2020, este Despacho estima que el mismo no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de **Panamá Irasema Ledezma Arroyo**, en el supuesto que estuviera amparada bajo el texto legal antes mencionado, es necesario que esté debidamente acreditado.

Este mismo criterio fue compartido por la Sala Tercera, al emitir su pronunciamiento en la Sentencia de dieciocho (18) de mayo de dos mil dieciocho (2018), respecto a la importancia de acreditar el presupuesto de discapacidad laboral, que en lo 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 trece (13) de diciembre de dos mil diecinueve (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).

Como corolario a lo anterior, se advierte que la recurrente también pretende que el Tribunal declare que en su caso ha operado el fenómeno jurídico de la negativa tácita por silencio administrativo, en el que afirma incurrió la entidad demandada al no contestar en tiempo oportuno el recurso de reconsideración interpuesto en contra del acto acusado, razones por las cuales procedió a presentar a la Sala Tercera la demanda contencioso administrativa bajo estudio (Cfr. foja 3 del expediente judicial).

Sin embargo, no hay que perder de vista que en este caso la configuración del fenómeno jurídico de la negativa tácita, por silencio administrativo, más allá de permitirle al accionante acceder al control jurisdiccional del Tribunal, no afectaría la decisión adoptada, por lo que solicitamos que esta pretensión igualmente sea desestimada.

En el marco de lo antes expuesto, es oportuno indicar que el silencio administrativo negativo configura una ficción legal, lo cual no es más que la presunción de la negativa de la administración por el hecho de haber resuelto la petición.

Aquella, se entiende como la ausencia de la manifestación expresa de la Administración Pública y la atribución, a esa falta de actuación, de consecuencias desestimatorias en cuanto a los solicitado, en tal sentido, esta figura, es desarrollada por profesor Danos Ordoñez, el sentido siguiente:

“El Silencio Administrativo **opera como una técnica destinada a garantizar que el particular no quede desprotegido o privado de toda garantía judicial** frente a la Administración muchas veces renuente a pronunciarse precisamente para evitar el control de sus decisiones.” (DANÓS ORDOÑEZ, Jorge. *El silencio administrativo como técnica de garantía del particular frente a la inactividad formal de la Administración*. Ius et veritas. Año VII, número 13. Revista editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, noviembre de 1996, pág. 227) (Lo resaltado es nuestro).

En ese mismo contexto, cabe señalar que para el Tribunal Constitucional Español, el silencio administrativo es considerado un privilegio del administrado, y sobre el particular ha precisado en varias sentencias que: *“el silencio administrativo constituye un privilegio del administrado ante la Administración, para protegerlo ante la eventual mora de esta en resolver su petición. Se trata de una presunción en beneficio del particular únicamente, pues quien incumple el deber de resolver no debe beneficiarse de su propio incumplimiento”* (Sentencia 0815-2004-AA/TC del 25 de junio de 2004, caso Núñez Cabrerías, fundamento jurídico Nro. 2. También en SSTC Nro. 4077-2004-AA/TC del 21 de junio del 2005, caso Gularte Unyén, fundamento número 1).

Ante el escenario anterior, debemos tener presente que la aplicación del Silencio Administrativo busca por definición la limitación de la posible arbitrariedad o abuso que se pueda observar en distintos agentes de la administración pública, frente a una petición de los administrados; **sin embargo, queda claro tal fenómeno no aplica a la causa bajo análisis**, puesto que con la emisión del acto acusado no se ha negado respuesta al recurso de reconsideración, por el contrario, el **Ministerio de Obras Públicas** dio respuesta, mediante la Resolución No. 219 de 22 de noviembre de 2021 (Cfr. fojas 32-34 del expediente judicial).

Lo explicado hasta aquí, nos permite colegir indiscutiblemente que al no tener certeza de la condición médica alegada por la ex servidora, mal puede pretender que sea una obligación de la entidad demandada, el reconocimiento del fuero laboral solicitado, pues no cumplió en la aportación de las dos certificaciones del diagnóstico, otorgadas por dos (2) médicos idóneos, tal como lo establece el artículo 5 de la Ley No. 59 de 2005, modificado mediante Ley No. 25 de 2018.

Por todos los anteriores señalamientos, esta Procuraduría solicita a los Honorables Magistrados se sirva declarar que **NO ES ILEGAL** la negativa tácita por silencio administrativo al no dar respuesta al recurso de reconsideración en contra del Decreto de Recursos Humanos No.129 de 13 de abril de 2021, emitido por el Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Obras Públicas, así como la negativa tácita por silencio administrativo al no dar respuesta al recurso de reconsideración.

IV. Pruebas.

A. Se objetan las pruebas documentales visibles en las fojas 19 y 20 del infolio judicial, ya que fueron emitidas con fecha posterior al acto acusado de ilegal.

B. Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente administrativo relativo al presente caso, el cual ha sido presentado ante la Sala Tercera por la entidad demandada junto a su informe de conducta.

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

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaria General