

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 843

Panamá, 13 de junio de 2023.

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

Contestación de la demanda.
106002023

El Licenciado Augusto Alfredo Berrocal Berrocal, actuando en nombre y representación de **Itzel Ibeth González González**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el **Decreto de Recursos Humanos 6 de 12 de enero de 2022**, emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

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

Acudo ante usted, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 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 cierto como se expone; por tanto, se niega.

Segundo: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Tercero: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Cuarto: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Quinto: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Sexto: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Séptimo: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Octavo: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Noveno: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo Primero: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo Segundo: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo Tercero: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo Cuarto: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo Quinto: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo Sexto: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo Séptimo: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

Décimo Octavo: No es cierto como se expone; por tanto, se niega.

II. Normas que se aducen infringidas.

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

A. Los artículos 126, 148, 156 y 157 de la Ley 9 de 1994, no obstante, estimamos oportuno aclarar que lo indicado por el abogado de la parte demandante, **corresponde a los artículos 127, 153, 161 y 162 del Texto Único de dicha Ley adoptado mediante Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018**, estableciendo el primero de ellos que el servidor público quedará retirado de la Administración Pública por los casos siguientes: renuncia escrita del servidor público, debidamente aceptada, reducción de fuerza, destitución o por invalidez o jubilación, de conformidad con la ley (Cfr. fojas 12-13 del expediente judicial). Asimismo se indica que la persecución de las faltas administrativas prescribe a los sesenta días de entrar el superior jerárquico inmediato del servidor público en conocimiento de la comisión de los actos señalados como causales de destitución directa, y treinta días después, en el caso de otras conductas. Las sanciones deben ser ejecutadas, a más tardar, tres meses después del fallo final que las impone o confirma (Cfr. fojas 13-14 del expediente judicial). De igual modo, se establece que siempre que ocurran hechos que puedan producir la destitución directa del servidor público, se le formularán cargos por escrito. La Oficina Institucional de Recursos Humanos realizará una investigación que no durará más de treinta días hábiles, en la que el

servidor público investigado tendrá garantizado el derecho a la defensa y se le permitirá estar acompañado por un asesor de su libre elección; si una vez cumplido el término no se ha concluido la investigación, se ordenará de oficio el cierre de la investigación y el archivo del expediente (Cfr. fojas 10-11 del expediente judicial). Por otra parte, se estipula 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; para fallar, la autoridad nominadora tendrá un plazo de hasta treinta días a partir de la presentación de los cargos ante la Oficina Institucional de Recursos Humanos. Si la autoridad nominadora estimara probada la causal y la responsabilidad del servidor público, de acuerdo con los informes a ella presentados, y a su mejor saber y entender ordenará la destitución de este o alguna otra sanción disciplinaria que estime conveniente. La decisión de la autoridad nominadora le será notificada personalmente al servidor público y surtirá efectos inmediatos (Cfr. fojas 11-12 del expediente judicial).

B. Los artículos 34, 91 (numeral 5) y 155 (numeral 1) de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, siendo que la primera de estas normas preceptúa que las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas, se efectuarán con arreglo a principios procesales administrativos, recalcando la obligatoria aplicación del debido proceso legal, con objetividad y con apego al principio de estricta legalidad, quedando obligados a velar por el cumplimiento de esta norma, tanto los Ministros de Estado, como Directores de entidades descentralizadas, Gobernadores, Alcaldes, así como demás Jefes de Despacho (Cfr. fojas 11-12 del expediente judicial); de igual forma, se estipula que las resoluciones que deciden una instancia serán notificadas personalmente (Cfr. fojas 14-15 del expediente judicial); asimismo, se establece que los actos que afecten derechos subjetivos serán motivados, con sucinta referencia y con los hechos y fundamentos de derecho (Cfr. foja 15 del expediente judicial);

C. Los artículos 172 y 182 del Decreto Ejecutivo 222 de 12 de septiembre de 1997, que reglamenta la Ley 9 de 1994, el primero de los cuales indica que la aplicación de una sanción disciplinaria deberá ser el resultado final de un procedimiento administrativo donde se hayan

investigado los hechos (Cfr. fojas 15-16 del expediente judicial). Por su parte, la segunda norma estatuye 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 que le hayan sido reconocidos en la Ley, el presente Decreto y demás reglamentaciones (Cfr. foja 16 del expediente judicial).

D. Los artículos 100, 101 (*literal "d"*) –sic- y 104 del Reglamento de Interno del Ministerio de Trabajo, aprobado mediante Resolución D.M. 228/2002 de 26 de diciembre de 2002 (G.O. 24,740 del 13 de febrero de 2003), no obstante, al revisar la Gaceta respectiva en la que fue publicada el mismo, éstos realmente se identificaron como los artículos **90, 100 (*literal "d"*)** y 104 de dicho Reglamento. En la primera de estas tres normas se establece que la destitución se aplicará como medida disciplinaria al servidor por la reincidencia en el incumplimiento de deberes y por la violación de derechos y prohibiciones (Cfr. foja 15 del expediente judicial). En la segunda de las normativas señaladas por el actor, se preceptúa que la destitución del cargo, que consiste en la desvinculación permanente del Servidor Público, se aplica de parte de la Autoridad Nominadora, por la comisión de una de las causales establecidas en el régimen disciplinario o por la reincidencia en faltas administrativas, siendo ésta la más grave de las sanciones administrativas a aplicarse por la comisión de una falta administrativa (Cfr. fojas 15-16 del expediente judicial). Asimismo, en el tercer artículo se regula la tipificación de las faltas, determinando las conductas que constituyan faltas administrativas, aplicando los criterios del cuadro contenido en esta disposición, orientando la calificación de la gravedad de las faltas así como la sanción que le corresponda, correspondiendo a las faltas de máxima gravedad la referida sanción de destitución. (Cfr. foja 17-18 del expediente judicial).

E. Artículo 54 de la Ley 15 de 2016, el cual adiciona el artículo 45-A a dicha ley e indica que la persona con discapacidad, padres, madres, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad, no podrá ser despedido o destituido, ni desmejorado en su posición o salario, salvo que el empleador o superior acredite con antelación una causal establecida en la ley, que justifique la terminación de la relación laboral, a ello se agrega que en los casos de servidores públicos no se admitirá como causal el libre nombramiento y remoción, salvo que se trate de funcionarios nombrados

en cargos de confianza; aunado a que los servidores públicos que ocupen cargos que sean declarados insubsistentes serán nombrados en otra posición dentro de la respectiva institución. Se dictamina que los trabajadores con discapacidad gozarán de estabilidad laboral, por lo que sus empleadores deberán asegurar su inclusión en la planilla laboral permanente de la empresa o institución correspondiente, una vez hayan aprobado el periodo probatorio (Cfr. foja 18-19 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 el **Decreto de Recursos Humanos 6 de 12 de enero de 2022, emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, mediante el cual se destituyó a **Itzel Ibeth González González**, del cargo de Secretaria II que ocupaba en dicha entidad (Cfr. fojas 37-38 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 DM-317-2022 de 18 de noviembre de 2022**, expedida por la Ministra de Trabajo y Desarrollo Social, el cual mantuvo en todas sus partes lo dispuesto en el acto principal (Cfr. fojas 23-24 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 1 de febrero de 2023, **Itzel Ibeth González González**, 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 decreto de personal acusado y su acto confirmatorio; que se ordene su reintegro al cargo que ejercía en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, así como también que se ordene a dicha institución el pago de los salarios que corren, desde la fecha de su destitución hasta la fecha de su reintegro (Cfr. foja 5 del expediente judicial).

Al sustentar su pretensión y abordar las supuestas violaciones a la Ley, alega que la autoridad nominadora estaba obligada a realizar una investigación sumaria para la comprobación de cargos, que se le pudieran haber achacado a su mandante para aplicar la terminación de su relación con el

Estado, para eso debía abrirse un proceso disciplinario, ponerlo en su conocimiento y determinar cuál disposición del reglamento o de la ley había transgredido su representada y en consecuencia establecer la causal de destitución. Agrega que se vulneraron principios del debido proceso y de defensa, ya que la entidad no permitió a la servidora pública presentar sus descargos, pruebas en contrario, ni ser asistida por un asesor de su libre elección, sumado a que no argumenta motivación alguna derivada de la falta cometida, ya que solo se limita a exaltar las facultades que puede ejercer, sin explicar por qué dicha decisión. Reitera, una vez más, el argumento de que la Oficina Institucional de Recursos Humanos de la entidad estaba obligada a realizar la investigación y una vez concluida la misma, debía presentar conjuntamente con el superior jerárquico de su mandante, un informe a la autoridad nominadora, con sus recomendaciones, no obstante, destaca que no existió un proceso disciplinario en el cual se le hubiese garantizado su legítimo derecho de defensa y se hubiese cumplido con el debido proceso.

Agrega que solo era *dable a la autoridad demandada destituir a mi representado (sic)*, siempre y cuando se le comprobara que *había incurrido alguna violación a sus deberes como funcionario o inherentes a las funciones que desempeñaba (sic)*, pero no se le adelantó ningún proceso disciplinario previo a su destitución, a pesar de que su mandante gozaba de estabilidad por tener su relación jurídica con el Ministerio aludido más de dos (2) años. A su criterio, el acto administrativo atacado le imputa de manera general a su mandante, no haber cumplido a cabalidad con las funciones inherentes a su cargo, pero no lo detalla, lo anterior es de vital importancia debido que el derecho que puede ostentar la autoridad, para destituir a su representado, *no puede ser por siempre o hacerlo simplemente cuando le venga en ganas (sic)*. Arguye sobre la necesidad de que la entidad estableciera la fecha en que supuestamente ocurrieron los hechos que pudieron haberse imputado a su mandante, a efecto de verificar si estaban dentro de los **sesenta (60) días** para poder ser perseguidos, término que se cuenta a partir del momento en que el Superior Jerárquico adquiere el conocimiento de que se ha cometido la falta de que se trate, y en este caso a la autoridad nominadora se le había caducado el derecho para destituirla.

Adiciona que también se vulnera el debido proceso, cuando se pretende notificar de manera incorrecta a la trabajadora, ya que se hace por edicto, como si la misma se le desconociera su paradero, cuando dicha notificación debió darse de modo personal; asevera que el acto administrativo cuestionado, *afecta claros derechos subjetivos de mi representado (sic)*, como son el del empleo, percibir una remuneración por los servicios que preste, y reitera, una vez más, que en caso de que se le pretenda aplicar una sanción capital, como es la destitución, debe ser informado cuáles son las razones de hecho y de derecho. Finaliza indicando que la entidad vulnera los derechos de su mandante al destituirlo a pesar que se le advierte en su reconsideración que es tutora de un hermano con problemas de discapacidad por enfermedad al sufrir de *ESQUIZOFRENIA (sic)*, por lo que la ley la ampara y debía ser pasada a otro puesto, ya que el estado busca proteger a la persona afectada de que tenga acceso a la salud a una condición de vida más estable (Cfr. fojas 10-19 del expediente judicial).

Este Despacho se opone a los cargos de ilegalidad expuestos por el demandante en relación con las disposiciones legales, que aduce han sido infringidas con la expedición del decreto de personal objeto de controversia, según pasamos a explicar. Veamos.

A contrario sensu de la tesis esgrimida por el apoderado de la demandante, el procedimiento a través del cual se decanta el acto administrativo demandado, es aquel **concerniente a una desvinculación**, por cuanto se dejó sin efecto el nombramiento de una funcionaria, de quien no consta premisa fáctica alguna, que demuestre en estricto derecho, que se encuentre acreditada en la Carrera Administrativa; por tanto, yerra el abogado que representa a la actora, al inferir que lo impugnado se trata de una destitución que requiere un proceso disciplinario, lo que contrasta evidentemente con la precitada desvinculación, la cual se materializó a través de las facultades discrecionales que le concede la ley a la autoridad nominadora, en este caso el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social.

Del criterio anterior existe concisa y constante jurisprudencia de la Honorable Sala a la cual nos dirigimos, al respecto podemos enunciar la sentencia de fecha 19 de mayo de 2022:

“Al revisar la Sala Tercera las documentaciones y constancias que obran dentro del expediente judicial y administrativo, se puede percatar que la ex-servidora pública LUCY M. PAZ, cuando entra a laborar dentro del Ministerio de la Presidencia, su contratación se hace bajo la figura de libre nombramiento; toda vez

que durante el término en que la misma laboró para la prenombrada entidad pública, no llegó a concursar, realizar oposiciones y competir con otros servidores públicos para ocupar por méritos el cargo que venía desempeñando, por lo cual no se le puede considerar como una funcionaria con carrera administrativa o cualquiera otra similar. En este mismo sentido, al no ampararse la demandante en una posición adquirida por concurso, mérito u oposiciones, sino que ingresó a la entidad bajo la contratación y condición de una servidora pública de libre nombramiento y remoción, la entidad administrativa procedió a invocar el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9/1994, que regula la Carrera Administrativa. (...)

En este mismo orden de ideas, al revisar las pruebas que figuran dentro del expediente administrativo y judicial, no se observa la existencia de un certificado que acredite que la accionante gozara de la condición de ser una funcionaria pública de carrera administrativa, de allí que el cargo o la posición que ocupaba debe ser considerada para esta Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, bajo la condición de ser una funcionaria contratada bajo la figura jurídica de libre nombramiento y remoción en la administración pública.

Dentro del desarrollo de la demanda, el apoderado judicial de la parte actora ha indicado que a su representada se le destituyó o desvinculó de la administración pública, sin que hubiese cometido una falta administrativa o que se le hubiera instruido un proceso administrativo sancionador. **A efectos de docencia, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia debe de aclararle a la parte actora, que a los funcionarios nombrados bajo la figura de libre nombramiento y remoción, no necesariamente le es obligatorio para que se lleve a cabo su desvinculación de la administración pública, la necesidad de efectuarle un procedimiento administrativo sancionador, toda vez que esta condición aplica fundamentalmente para aquellos servidores públicos con carrera administrativa o una similar, que hayan incurrido en una falta administrativa que puede ser leve, grave o gravísima y de forma excepcional a funcionarios de libre nombramiento y remoción, si hayan incurrido en una causal para su destitución. Por regla general, a los funcionarios nombrados bajo el régimen de libre nombramiento y remoción, no es necesario invocarles una causal para su remoción en el cargo.**

Como quiera que la parte actora no ha podido acreditar a través de los correspondientes certificados o documentos que pertenecía a la carrera administrativa o una similar, la remoción o desvinculación de la administración pública por parte del Ministerio de la Presidencia, no se considera en un acto ilegal, toda vez que su decisión se fundamentó en el artículo 2 de la Ley 9/1994, y que al existir una pérdida de confianza en relación a sus superiores, se procedió a dar por terminada la relación laboral dentro de la función pública." (Lo resaltado es por parte de este Despacho).

Cabe acotar en este sentido que de las pruebas enunciadas por el propio abogado que representa a la demandante en su libelo, ninguna acredita de modo fehaciente la permanencia de **Itzel González González** como funcionaria de Carrera Administrativa, lo que desvirtúa la desafortunada tesis esgrimida por la parte actora, en cuanto a la implementación y términos de un proceso administrativo de índole disciplinaria (Cfr. foja 19 del expediente judicial).

En otro orden de ideas, cabe destacar que dentro de la estructuración del acto administrativo originario, se cumplió precisamente con la materialización de los parámetros establecidos por esta corriente jurisprudencial, al recalcar de modo contundente en su parte motiva que la servidora pública desvinculada se ubica dentro del concepto de servidor público de libre nombramiento y remoción, que no ha sido incorporado (sic) a la Carrera Administrativa y que carece de inamovilidad o estabilidad reconocida por ley al haber sido designado (sic) en base a la facultad ejercida por la autoridad nominadora, por lo que se decretó dejar sin efecto el nombramiento, luego entonces, resulta oportuno recalcar que lo actuado en el acto administrativo demandado no concierne a una destitución, sino a una desvinculación cimentada en la plena discrecionalidad de la entidad demandada a la luz de la ley y del Debido Proceso, tal cual puede inferirse del fundamento jurídico de la resolución de primera instancia. Ello desvirtúa a todas luces la supuesta e inexistente falta de motivación argüida por la parte actora, quien exige que de lo actuado se sustenten innecesarias causales de destitución disciplinarias y el consecuente procedimiento que en absoluto puede aplicarse al presente análisis jurídico.

Al respecto, otro tanto sucede con la acertada motivación que distingue a la Resolución DM-317-2022 de 18 de noviembre de 2022, que resuelve el recurso de reconsideración impetrado por la actora y la cual versa de la siguiente manera:

“En cuanto a lo que arguye la recurrente, sobre lo actuado por la Institución, al momento de ejecutar su destitución, considerando improcedente la causal invocada, es de lugar manifestar que la autoridad al momento de ejercer su facultad discrecional, explica sus razones de oportunidad y las razones de conveniencia para adoptar la medida de destitución, la cual se fundamenta en la facultad discrecional que la ley otorga al Presidente de la República por conducto de la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, para remover al personal cuyos cargos estén a su disposición al no ostentar el derecho a la estabilidad laboral, considerándolos de libre nombramiento y remoción, en base al artículo 794 del Código Administrativo.

En virtud de lo expresado, indicamos que la ex servidora pública al no tener estabilidad en el cargo, la autoridad nominadora podía ejercer la facultad de revocar el acto de nombramiento con fundamento en la voluntad y discrecionalidad, según **conveniencia y oportunidad** cuando el servidor público que ocupaba el cargo no se encuentre bajo el amparo del derecho a la estabilidad alcanzada por medio de una ley formal de carrera o por una ley especial. (...)

Cabe señalar al respecto que, la señora **ITZEL GONZÁLEZ GONZÁLEZ**, no estaba amparada por la Ley de Carrera Administrativa, **igualmente no ingresó por concurso y no tiene ningún tipo de fuero, ni posee alguna otra condición especial que le asegure estabilidad**, según se pudo comprobar en su expediente que reposa en la Oficina Institucional de Recursos Humanos,

razón por la que no adquirió el derecho a la estabilidad en el cargo” (Cfr. foja 43 del expediente judicial).

En seguimiento a lo expuesto en párrafos precedentes, resulta propicio señalar que la resolución que resuelve la reconsideración, se emite bajo parámetros del Debido Proceso y del pleno cumplimiento del Derecho de Defensa al que tuvo acceso en todo momento la accionante, por ello, es oportuno destacar que el acto confirmatorio se motivó de modo adecuado y didáctico, al tenor de la corriente jurídica sustentada por los antecedentes jurisprudenciales citados *ut supra*, y en lo relativo a la ausencia de condición alguna de estabilidad, que pudiere contravenir los parámetros propios del libre nombramiento y remoción, los cuales resultan aplicables al momento de su desvinculación, que una vez más vale reiterar, se surtió sobre la base de las plenas facultades discrecionales inherentes al Órgano Ejecutivo.

En otro orden de ideas, en lo concerniente a los reparos expuestos por la actora y su representación legal sobre el procedimiento de notificación dentro de la vía gubernativa, debemos enfatizar que dentro de la presente causa administrativa, consta el sello de notificación personal de la demandante en lo que respecta al acto originario, cuyo conocimiento pleno se reitera al sustentar su recurso de reconsideración, en pleno ejercicio de su derecho a defensa; siendo que posteriormente se emite, a *contrario sensu* de lo indicado por el abogado de la parte recurrente, cuando de modo a todas luces improcedente, alega la supuesta materialización de un silencio administrativo negativo que nunca existió, por cuanto que correspondía a la parte dar seguimiento a su expediente, percatarse que se había proferido la resolución que desataba el recurso reconsideración impetrado por la actora y no suministrar hechos incorrectos a la Honorable Sala a las que nos dirigimos, tal cual demostraremos a continuación (Cfr. fojas 26-29 del expediente judicial).

En tal sentido, cabe advertir lo indicado por la entidad demandada en su informe de conducta:

“Es importante señalar, que al Recurso de Reconsideración interpuesto por la señora **ITZEL IBETH GONZÁLEZ GONZÁLEZ**, contra el Decreto de Recursos Humanos No.6 de 12 de enero de 2022, se le dio respuesta en tiempo oportuno, tal como se constata con la copia adjunta de dicho documento, fechado 18 de noviembre de 2022, el cual reposa en el expediente de la recurrente, en los Archivos de la Oficina Institucional de Recursos Humanos; es decir, no transcurrieron dos (2) meses como indica el Apoderado Especial de la ex servidora pública, desde el 4 de octubre de 2022, fecha de presentación del Recurso de

Reconsideración al 18 de noviembre de 2022, fecha de la Resolución DM-317-2022 de 18 de noviembre de 2022.

En este sentido, manifestamos que una vez emitida la Resolución DM-317-2022 de 18 de noviembre de 2022, que mantiene el Decreto de Recursos Humanos No.6 de 12 de enero de 2022, **la Recepcionista de la Oficina Institucional de Recursos Humanos efectuó varias llamadas telefónicas al celular de la señora ITZEL IBETH GONZÁLEZ GONZÁLEZ, para que se presentara a la Institución a notificarse de la decisión adoptada en la Resolución antes descrita, pero la comunicación con la ex servidora pública nunca pudo concretarse, toda vez que la recurrente nunca respondió las llamadas telefónicas**, motivo por el cual la Oficina Institucional de Recursos Humanos, emitió el Edicto No.8; del cual remitimos copia, fijado en un lugar público de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, el día 24 de noviembre de 2022, por el término de veinticuatro (24) horas, a fin de que la ex servidora pública se diera por notificada; **por tanto, indicamos que no se configuró la institución jurídica del silencio administrativo, toda vez que la Institución respondió en tiempo oportuno el Recurso de Reconsideración interpuesto por la ex servidora pública. (...)**

Es importante mencionar, que luego de la notificación por Edicto, **nuevamente se llamó por celular a la señora ITZEL IBETH GONZÁLEZ GONZÁLEZ, para que se presentara a la Institución a retirar la copia de la Resolución que da respuesta al Recurso de Reconsideración y la copia del Edicto, mediante el cual fue notificada y de igual manera la recurrente no respondió las llamadas** e incluso la Recepcionista de la Oficina Institucional de Recursos Humanos llamó a la Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, con la finalidad de saber si por otros medios se podía contactar a la recurrente, pero no hubo respuesta.

Transcurridos varios días la ex servidora pública se presentó a la Recepción de la Oficina Institucional de Recursos Humanos y la Recepcionista le informó que había sido notificada por Edicto, toda vez que el tiempo de notificación estaba transcurriendo y ella no respondía las llamadas a su celular.

Seguidamente, la Recepcionista de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, le indicó a la señora ITZEL IBETH GONZÁLEZ GONZÁLEZ, que la Abogada de la Oficina la iba a atender y la recurrente se negó pasar, luego la Recepcionista le entregó la documentación arriba indicada y ella se retiró sin objetar nada al respecto.” (lo resaltado es por parte de esta Procuraduría) –Cfr. fojas 53-54 del expediente judicial.-

Luego entonces, de lo citado literalmente en el informe de conducta de la institución demandada, pueden deducirse de modo meridiano que **no existió silencio administrativo**, como tampoco existe concordancia, entre lo alegado por el letrado que impetra el libelo versus lo actuado por su representada, al destacar de modo errático que **Itzel González González**, no había sido notificada adecuadamente de la resolución, que desató el recurso de reconsideración impetrado de su parte, máxime si se hicieron un número plural de diligencias dirigidas a localizarle y según lo indicado en el precitado en el precitado informe, la funcionaria desvinculada compareció a la Oficina

Institucional de Recursos Humanos de la entidad, le entregaron la documentación en comento y luego se retiró, sin permitir que la abogada responsable le atendiese para culminar cualquier trámite pendiente, siendo así, devienen totalmente desacertadas la alegaciones de ilegalidad, en cuanto a lo actuado según el Debido Proceso, más aún si en todo momento la actora tuvo acceso, tanto al expediente, como a la debida atención de los funcionarios responsables del trámite de su desvinculación, en la Dirección Institucional de Recursos Humanos de MITRADEL.

Desvirtuada las tesis primarias de ilegalidad en comento, procedemos a oponernos a lo indicado por la parte actora, en cuanto a los argumentos relativos a que Itzel González González mantiene el fuero como presunta tutora de su hermano, quien es una persona con discapacidad, específicamente esquizofrenia paranoide; en este sentido, si bien es cierto, consta en el expediente administrativo, certificación expedida en tal sentido por el Dr. Gaspar Da Costa, Médico Psiquiatra del Centro de Salud de Penonomé, adscrito a la región de salud Coclé del Ministerio de Salud, al respecto, habría que invocar los artículos 404, 407 y 408 del Código de la Familia, aún vigentes, a pesar de su terminología anacrónica en materia de derechos de personas con discapacidad:

Artículo 404: No se puede nombrar tutor a los *discapacitados* (sic) sin que proceda la declaración de que son incapaces para administrar sus bienes, previa la evaluación del grado de incapacidad o minusvalía de independencia física, ocupacional, de integración social o de autosuficiencia económica, la cual debe determinar la extensión y límites de la tutela.

Artículo 407: La tutela de los *retardados mentales profundos, sordos y enfermos mentales* (sic) corresponde:

1. Al cónyuge no separado de cuerpo;
2. Al padre o a la madre, con preferencia del que ambos acuerden y, en otro caso, al que señale el Juez, que tendrá en cuenta el interés del discapacitado y su relación afectiva con cada uno de sus progenitores;
3. Al hijo o hija mayor de edad, con preferencia del que conviva con el discapacitado y sea más apto; y
4. A las personas señaladas en el Artículo 401.

Artículo 408: Cuando sea firme la sentencia en que se haya declarado la interdicción, el Ministerio Público pedirá el cumplimiento del Artículo 393 de este Código. Si no lo hiciese será responsable de los daños y perjuicios que sobrevengan.

También puede pedirlo el cónyuge y los herederos legales del interdicto (Lo resaltado es por parte de esta Procuraduría).

A estos artículos del Código de la Familia resultan directamente concatenables normas procesales del Código Judicial, siendo estas los artículos 1322 y 1323:

Artículo 1322: En la misma sentencia que decreta la interdicción, cuando a ella hubiere lugar, el juez nombrará curador al interdicto o confirmará la designación hecha en el nombrado provisionalmente, si ninguna otra persona se hubiere presentado a pedir la guarda del incapaz.

Artículo 1323: Las sentencias definitivas dictadas en estos procesos serán consultadas. Los autos sobre medidas cautelares son apelables; en el efecto devolutivo si en ellos se accede a las medidas; en el diferido si las niega.

De la interpretación sistemática de las anteriores normas que rigen en materia de interdicción de personas con discapacidad, se infiere, sin lugar a dudas, **que se requiere del surtimiento de un proceso especial para tales efectos**, el cual debe evacuarse completamente y culminar con la **emisión de una sentencia judicial que declare la interdicción y asigne la consecuente tutela de la persona con incapacidad procesal**, en este caso de quien, en efecto, padece de esquizofrenia paranoide, la cual es clasificada según las disposiciones citadas como enfermedad mental, fallo que incluso debe ser sometido a consulta ante el superior jerárquico, para que quede debidamente ejecutoriado.

Sin embargo y tal cual sustentó la entidad demandada en su informe de conducta, la actora **no ha acreditado en estricto derecho dentro de la vía gubernativa ordinaria**, que sea ella quien mantiene la consabida tutela de su hermano, quien ciertamente sufre de tal discapacidad, pero dentro del presente proceso contencioso administrativo, no existe constancia que una autoridad jurisdiccional competente haya declarado tal interdicción a través de un fallo que esté en firme y haya hecho tránsito a Cosa Juzgada, por tanto, no resulta aplicable la norma acusada como supuestamente infringida, por cuanto que el artículo 54 de la Ley 15 de 2016, hace clara referencia que cuando no se trate de la persona con discapacidad, el fuero corresponde, dentro de un número cerrado normativo, exclusivamente al padre, madre, tutor o el representante legal de la misma, quienes si bien es cierto, no podrán ser despedidos o destituidos, ni desmejorados en su posición o salario, la lógica jurídica probatoria indica que tal parentesco o titularidad de la tutela deben ser acreditados a través de medios de convicción idóneos a la luz de la Sana Crítica, por tanto, estimamos que esta supuesta causal de ilegalidad tampoco ha sido demostrada.

De esta manera, se concluye que no se ha conculcado en absoluto el principio del Debido Proceso, como tampoco los derechos fundamentales ni especiales, entre ellos el Derecho de Defensa, de Seguridad Jurídica y aquellos que protegen a las personas con discapacidad, en lo que respecta a la vía administrativa agotada en *stricti iuris* dentro de la presente causa.

En virtud de lo anterior, este Despacho estima que los cargos formulados por el actor en contra de los artículos 127, 153, 161 y 162 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, adoptado mediante Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018; de los artículos 34, 91 (numeral 5) y 155 (numeral 1) de la Ley 38 de 31 de julio de 2000; de los artículos 90, 100 (literal "d") y 104 del Reglamento de Interno del Ministerio de Trabajo, aprobado mediante Resolución D.M. 228/2002 de 26 de diciembre de 2002 (G.O. 24,740 del 13 de febrero de 2003); del artículo 54 de la Ley 15 de 31 de marzo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, la cual establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, resultan a todas luces infundados, por lo que esta Procuraduría solicita respetuosamente a los Señores Magistrados que integran la Honorable Sala Tercera, se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Recursos Humanos 6 de 12 de enero de 2022, emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral**, ni su acto confirmatorio; y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones del demandante.

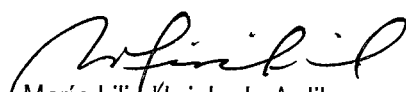
IV. Pruebas:

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

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

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaría General