

ENTRADA No.350102021

DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA DE PLENA JURISDICCIÓN, INTERPUESTA POR EL LICENCIADO AUGUSTO ALFREDO BERROCAL, ACTUANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, PARA QUE SE DECLARE NULA, POR ILEGAL, LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 19-2021 DE 20 DE ENERO DE 2021, EMITIDA POR EL BANCO DE DESARROLLO AGROPECUARIO (BDA), ASÍ COMO SU ACTO CONFIRMATORIO Y PARA QUE SE HAGAN OTRAS DECLARACIONES.

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Panamá, veinticinco (25) de marzo de dos mil veintidós (2022).

VISTOS:

El Licenciado Augusto Alfredo Berrocal, actuando en nombre y representación de **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, ha interpuesto Demanda Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción para que se declare nula, por ilegal, la Resolución Administrativa No.19-2021 de 20 de enero de 2021, emitida por el Banco de Desarrollo Agropecuario (BDA), su Acto confirmatorio y para que se hagan otras declaraciones.

I. ANTECEDENTES

En los hechos presentados por los apoderados judiciales de la señora **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, se pone de manifiesto que trabajaba en el Banco de Desarrollo Agropecuario (BDA), como Cotizadora de Precios I, Posición 768, y con un sueldo de novecientos balboas (B/. 900.00), dentro del Departamento de Compras, hasta el momento que se dio por finalizada la relación laboral, por medio la Resolución Administrativa No.19-2021 de 20 de enero de 2021.

Contra dicha decisión se ejerció el Recurso de Reconsideración, el cual fue negado mediante Resolución Administrativa No. 32-2021 de 8 de febrero de 2021, luego de considerar que **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, conforme a la facultad excepcional establecida en el artículo 66 de la Ley 17 de 21 de abril de 2015, que reorganiza al BDA, el Gerente General podía dar finalizada la relación laboral de un servidor público permanente en el Banco, aun cuando no exista causa justificada, en cuyo caso se le pagará la indemnización.

II. NORMAS QUE SE ESTIMAN VIOLADAS Y CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN.

Según la parte actora, la Resolución Administrativa No.19-2021 de 20 de enero de 2021, emitida por el Banco de Desarrollo Agropecuario (BDA), infringe las siguientes normativas legales:

- Los artículos 127, 153, 161, 162, del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, que regula la Ley de Carrera Administrativa, modificada por la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, que instituyen, respectivamente: los presupuestos para que un servidor público se entienda retirado de la Administración; que trata sobre la prescripción de las faltas administrativas cometidas por los servidores del Estado, así como su término de ejecución; que estipula la obligación de iniciar una investigación sumaria por parte de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, en los casos donde un servidor público haya realizado algún hecho que implique la destitución del cargo; y puntualiza que concluida la investigación la Oficina Institucional de Recursos Humanos, y el superior jerárquico presentarán un informe a la Autoridad nominadora en que expresarán sus recomendaciones.
- Los artículos 34, y 155 (numeral 1), de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que indican, los Principios que informan el Procedimiento

Administrativo general; y que serán motivados los Actos que afecten derechos subjetivos.

- Los artículos 172 y 182 del Decreto Ejecutivo No. 222 de 12 de septiembre de 1997, que reglamenta la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, que disponen que la sanción disciplinaria aplicada al servidor público del Estado, deberá ser resultado final de un Procedimiento Administrativo sustentado en los hechos investigados; y guarda relación a la excepción ajustable a los servidores del Estado, respecto a las sanciones disciplinarias que le serán aplicadas, cuando las actuaciones que efectúen se enmarquen en el cumplimiento de los deberes y en el ejercicio de los derechos que le han sido reconocidos legalmente.
- Los artículos 59, 80 (numeral 6), 81, 82, 83, y 98 (literal d) del Texto Único del Reglamento Interno del Banco de Desarrollo Agropecuario, aprobado mediante la Ley 15 de 28 de octubre de 1977, que se refieren: a la destitución de los servidores de la entidad; la tipificación de las faltas; a la investigación que precede a la aplicación de las sanciones disciplinarias; al proceso de investigación administrativa; sobre el informe de investigación terminado el procedimiento administrativo dentro de la entidad; y a las sanciones disciplinarias, entre estas, la destitución.
- El artículo 45-A de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, adicionado por el artículo 54 de la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que establece la protección y estabilidad laboral de los servidores del Estado, que padezcan algún tipo de discapacidad laboral, o sean padres o tutores de alguna persona con discapacidad, salvo aquellos casos donde el superior acredite con antelación, alguna justificación para

dar terminada la relación laboral, así como aquellos que desarrollen sus funciones en cargos de confianza.

En lo medular los cargos de la violación de estas normas fueron sustentados en los siguientes puntos:

1. A juicio de la recurrente, se le violó el Debido Proceso, porque la Administración debió llevar a cabo un Procedimiento Disciplinario, e investigar los hechos, a fin de determinar la aplicación de la sanción de destitución.
2. Aunado al hecho que, se encontraba amparada por la Ley 42 de 27 de agosto de 2009, producto de la discapacidad que padece su madre, situación que fue desconocida por la Autoridad nominadora.

III. INFORME DE CONDUCTA DEL FUNCIONARIO DEMANDADO

A fojas 26 a 30 del Expediente, figura el informe explicativo de conducta, emitido mediante la Nota G.G. No. 172-2021 de 3 de mayo de 2021, elaborado por el Gerente General del Banco de Desarrollo Agropecuario (BDA), en el que se detalla medularmente:

“...Como resultado, la acción de poner fin a la relación entre la funcionaria y el banco, se encuentra revestida de la legalidad, pues la figura jurídica utilizada en este caso proviene de una ley vigente, bajo el régimen especial con el que se regula la actividad del Banco de Desarrollo Agropecuario, y la cual faculta al Gerente General a poner fin a una relación laboral del personal bajo su dependencia, sin requerir para ello de alguna autorización o tener que utilizar la figura de un proceso disciplinario.

Consideramos importante señalar a este despacho judicial, que el Banco de Desarrollo Agropecuario no se encuentra incorporado actualmente a la Carrera Administrativa, por lo tanto, no nos puede regir la Ley 9 del 20 de junio de 1994, por lo cual se establece y regula la Carrera Administrativa ni sus modificaciones. Siendo de esta manera, la Ley 17 del 21 de abril de 2015 que reorganiza la entidad y el Reglamento Interno, las regulaciones especiales para las acciones de personal que se adopten dentro del Banco.

De esta manera, el Gerente General del Banco está facultado por norma legal especial para aplicar de forma excepcional la finalización extraordinaria de la relación laboral, que no amerita un procedimiento administrativo sancionador.

La decisión del Banco de finalizar la relación laboral de manera excepcional con la señora Ariacna Tuñón de Vallecilla, no es más que una acción administrativa revestida de legalidad, por el artículo 66 de la Ley 17 de 21 de abril de 2015, que reorganiza el Banco de Desarrollo

Agropecuario y desarrollado por el título IV 'Retiros de la Administración Pública' en el artículo 60: 'Finalización Extraordinaria' del Reglamento Interno aprobado por la junta directiva mediante Resolución 028-2016 de 16 de noviembre de 2017, por lo que, el acto administrativo es legal.

...

Aunado a ello, en el expediente de personal de la hoy recurrente, no mantenía condición legal que le supusiera la estabilidad en su cargo, o que se exigiera que, al momento de la desvinculación, la misma estuviera fundamentada en causales determinadas de retiro, toda vez que al momento de su nombramiento no existe registro de que la recurrente haya realizado un concurso de méritos a fin de que compitiera, mediante exámenes, en igualdad de condiciones con otras personas, interesadas en el cargo en que fue nombrado dentro del Banco de Desarrollo Agropecuario, tal como lo señala la Constitución en su artículo 300.

Por estas razones señaladas, no mantenía estabilidad en el cargo desde el momento de su nombramiento ya como está establecido en la Ley 17 del 21 de abril del 2015 que reorganiza el Banco de Desarrollo Agropecuario en el Capítulo VIII 'Acciones de Personal', el artículo 72 manifiesta así: ...

...

En el caso de la señora Ariacna Tuñón de Vallecilla, no se aplicó un procedimiento disciplinario, no fue destituida 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 del Banco (sic) de Desarrollo Agropecuario cumplió el debido proceso, utilizando una facultad legal, lo que nos lleva a concluir que la Resolución Administrativa 19-2021 del 20 de enero de 2021, y su acto confirmatorio la Resolución Administrativa 32-2021 del 8 de febrero de 2021 son actos administrativos revestidos de legalidad. ..." (Cfr. fojas 26- 30 del Expediente administrativo)

IV. OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN

El Procurador de la Administración mediante Vista Fiscal 1199 de 8 de septiembre de 2021, a fojas 31 a 41 del Expediente, solicita a los Magistrados que integran la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, que denieguen las pretensiones formuladas por la recurrente, pues no le asiste el derecho invocado en este caso, bajo los siguientes argumentos:

"...Este Despacho se opone a los cargos de ilegalidad expuestos por la demandante en relación con las disposiciones legales que aduce han sido infringidas con la expedición del acto administrativo objeto de controversia, según pasamos a explicar; pero antes, en atención a la invocación de las normas contenidas en el Reglamento Interno de la entidad, aprobado en el 2016 y modificado en el 2017, pero que no ha sido publicado, **resulta pertinente aclarar que solo tiene vigencia el Reglamento Interno de 29 de enero de 2008, publicado en Gaceta Oficial Digital No. 25980 de 18 de febrero de 2008.**

...

Ahora bien, aclarado lo anterior esta Procuraduría es del criterio que tal como consta en autos, el ingreso de **Aricna Tuñón de Villacilla** a la institución fue de forma discrecional; por consiguiente, **al no formar parte de una carrera pública; ni haber acreditado estar amparada por algún régimen laboral o especial o fuero que le garantizaran la estabilidad laboral, se infiere de manera clara que el cargo que ocupaba en la entidad demandada era de libre nombramiento y remoción**, de ahí que se finalizara su relación laboral con sustento en el artículo 300 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 2 del Texto Único de Carrera Administrativa, así como de las disposiciones contenidas en la Ley No. 17 de 21 de abril de 2015, publicada en Gaceta Oficial Digital No. 27766-B de 23 de abril de 2015, por la cual se reorganiza el **Banco de Desarrollo Agropecuario**, específicamente en su artículo 66, que establece la facultad del Gerente General, para finalizar la relación laboral de un servidor permanente que labore en la institución (Cfr. foja 21 del expediente judicial).

Así las cosas, para desvincular del cargo a la ex servidora pública **no era necesario invocar causal disciplinaria alguna**; ya que bastaba con notificarla de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio del correspondiente recurso de reconsideración, tal como sucedió durante el curso del procedimiento administrativo, con lo que se agotó la vía gubernativa...

Tal como se desprende de la lectura de esta disposición legal, la facultad que detenta el Gerente General, como máxima autoridad administrativa en la entidad, para remover o destituir a los servidores públicos cuyos cargos sean 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.

...

En virtud de lo anterior, reiteramos, la actora era una servidora **excluida de la Carrera Administrativa**, debido a que la misma **no ingresó a la institución por vía del concurso de mérito u oposición**, lo que 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 considerando del acto acusado y su confirmatorio (Cfr. fojas 21 y 23 del expediente judicial).

En otro orden de ideas, respecto al fuero laboral que alega la recurrente la amparaba en calidad de persona con discapacidad, según lo consagrado en la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, consideramos pertinente señalar que **Ariacna Tunón de Villacilla, no aportó los documentos idóneos que establece la ley especial para acreditar la condición de discapacidad de su madre, así como no acreditó ser la única responsable, legalmente constituida, a razón de la enfermedad.**

Ello es así, puesto que no consta ninguna documentación adjunta con su recurso de reconsideración, y por el contrario, solo se limita a hacer mención de distintos padecimientos, sin aportar **la certificación que emite la Secretaria Nacional de Discapacidad, con la finalidad de detallar el tipo de discapacidad y demás parámetros exigidos**, tal como lo consagra el artículo 2 del Decreto Ejecutivo No. 74 de 14 de abril

de 2015, que modifica el reglamento del procedimiento de conformación y funcionamiento de las Juntas Evaluadoras de la Discapacidad, los baremos nacionales y el procedimiento para la evaluación, valoración y certificación de la discapacidad aprobado mediante el Decreto Ejecutivo No. 36 de 11 de abril de 2014, modificado por el Decreto Ejecutivo No. 74 de 14 de abril de 2015, norma que en su contenido dispone lo siguiente:

...

Así las cosas, **ante la ausencia de documentos idóneos que cumplan con los requisitos exigidos por la norma ya citada, mal puede alegar la demandante encontrarse amparada por la protección laboral reconocida en la Ley No. 42 de 1999**; razón por la cual, reiteramos que la misma, era una funcionaria de libre nombramiento y remoción sujeta a la facultad discrecional de la autoridad nominadora.

...

Del detallado y reciente criterio que hemos transcrito, queda claro que todo servidor del Estado que considere encontrarse amparado por el fuero especial de equiparación de oportunidades, debe acatar los parámetros que establece la ley, así como también sus correspondientes reglamentaciones, **por ende, no podrá limitarse solo con poner en conocimiento a la entidad donde labora sobre algún padecimiento que implique discapacidad, sino que deberá aportar la certificación idónea para tal fin, pues resulta evidente que tal protección laboral surge producto del análisis realizado por especialistas, quienes determinan al nivel o grado de afectación, siendo la autoridad competente para ello, pero tales constancias, no se evidencian en el caso que nos ocupa.**

...

Por todos los anteriores señalamientos, esta Procuraduría solicita a los Honorable Magistrados se sirva declarar que **NO ES ILEGAL la Resolución Administrativa 19-2021 de 20 de enero de 2021**, emitido (sic) por el Gerente General del **Banco de Desarrollo Agropecuario**, ni su acto confirmatorio, y, en consecuencia, pide se desestimen las demás pretensiones de la actora. ...”

V. ANÁLISIS DE LA SALA

Una vez cumplidos los trámites previstos para estos Procesos, corresponde a los integrantes de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia pasar a dirimir el fondo del presente litigio.

Competencia de la Sala:

En primer lugar, resulta necesario señalar que esta Sala de la Corte Suprema de Justicia, es competente para conocer de la Acción Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción promovida por los apoderados judiciales de **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, con fundamento en lo que dispone el artículo 206, numeral 2, de la Constitución Política, en concordancia con el artículo

97, numeral 1, del Código Judicial y el artículo 42b de la Ley 135 de 1943, conforme fue reformado por la Ley 33 de 1946.

Legitimación activa y pasiva:

En el caso que nos ocupa, la demandante, **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, persona natural que recurre, porque considera su derecho afectada por la Resolución Administrativa No.19-2021 de 20 de enero de 2021, mediante la cual se da por finalizada la relación laboral del cargo que ocupaba, en el Banco de Desarrollo Agropecuario (BDA), entidad que funge como sujeto pasivo en el Proceso Contencioso Administrativo de Plena Jurisdicción, bajo estudio.

Análisis

El objeto de la Acción examinada lo constituye la declaratoria de ilegalidad de la Resolución Administrativa No.19-2021 de 20 de enero de 2021, emitida por el Banco de Desarrollo Agropecuario (BDA), que da por finalizada la relación laboral con **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, del cargo de cotizadora de precios I, que ocupaba en el Departamento de Compras de dicha Entidad.

De igual forma, se solicita la nulidad del Acto confirmatorio, la Resolución Administrativa No.32-2021 de 8 de febrero de 2021, y consecuentemente, requiere el reintegro inmediato en el cargo que desempeñaba la accionante, el derecho a percibir los salarios dejados de percibir desde la fecha en que se le despidió hasta la fecha de su reintegro.

Por otra parte, la disconformidad de la demandante consiste en que, a su juicio, la Administración violó el Debido Proceso, toda vez que, solo podía ser destituida en base a una casual justificada y conforme a un Procedimiento Disciplinario, por los seis (6) años de antigüedad que mantenía en la Institución, y que está amparada bajo la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, que protege a los tutores de las personas con discapacidad.

Dado que los cargos de ilegalidad están estrechamente vinculados entre sí, procede la Sala a analizar en conjunto la violación de los artículos 127, 153, 161, 162, del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994 modificada por la

Ley 23 de 12 de mayo de 2017; los artículos 172 y 182 del Decreto Ejecutivo No. 222 de 12 de septiembre de 1997; los artículos 59, 80 (numeral 6), 81, 82 ,83 y 98 (literal d) de la Ley 15 de 28 de octubre de 1977; y el artículo 45-A de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, adicionado por el artículo 54 de la Ley 15 de 31 de mayo de 2016.

A. Estatus Laboral de la Demandante:

El artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, conceptúa que los servidores públicos de carrera: *“Son los servidores públicos incorporados mediante el sistema de mérito a las carreras públicas mencionadas expresamente en la Constitución o creadas por la Ley, que se creen mediante Ley en el futuro”*.

Según, la doctrina panameña, un servidor público de Carrera es aquella persona que, luego de cumplir los correspondientes requerimientos establecidos por la Ley, a través del Sistema de Méritos que se fija por medio de las modalidades de concurso, oposición y escogencia para desempeñar alguna de las Carreras Públicas reconocidas expresamente dentro de la Constitución Política o que haya sido creada por la Ley o una Ley que se cree en el futuro; es nombrada de manera establece y permanente en el cargo que desempeña. ¹

Por su parte, la Jurisprudencia de este Tribunal, en relación con el Concurso de Méritos y la estabilidad en el cargo, mediante la Sentencia 24 de junio de 2020, señaló lo siguiente:

“Aunado a lo anterior, al revisar el expediente administrativo del señor MC CLEAN TAYLOR se observa que su ingreso a la Procuraduría General de la Nación fue en base a una designación discrecional de la autoridad nominadora de aquel tiempo, **que accedió a un cargo administrativo sin que mediara un concurso de méritos**; por consiguiente, es un funcionario que no pertenece a la Carrera del Ministerio Público, considerándosele como un funcionario en funciones.

Enfatizamos que **el concurso de méritos u oposición de antecedentes es el requisito indispensable para otorgar estabilidad en el cargo**; sin embargo el señor WILFREDO ADOLFO MC CLEAN TAYLOR al no cumplir con este requisito, no goza del derecho de la estabilidad en el cargo.

En relación con el concurso de méritos y la estabilidad en el cargo, en **sentencia (sic) de 19 de septiembre de 2016**, esta Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, señala:

¹ JOVANÉ BURGOS, Jaime. Derecho Administrativo II. SIJUSA, 2019, página 147.

´Ahora bien, es de lugar indicar que, **tampoco se observa en el expediente que la demandante, haya pasado por algún procedimiento de selección de personal por medio de concurso de méritos, para adquirir la posición que ocupaba** como Abogada II.

Ante el hecho de que la parte actora, **al momento de emitirse el acto demandado no se encontraba gozando del derecho a la estabilidad alcanzado por medio de una ley formal de carrera o por una ley especial la Administración puede ejercer la facultad de resolución ´ad nutum´, es decir, de revocar el acto de nombramiento en la voluntad de la Administración y su discrecionalidad, según la conveniencia y la oportunidad.**

Esto implica, que la autoridad al momento de ejercer su facultad discrecional, debe explicar sus razones de oportunidad y conveniencia, como ocurre en el presente caso, en el que se pone de manifiesto en la parte motiva de la resolución que se demanda, las razones de conveniencia para adoptar la medida de destitución, **al indicársele a la demandante que era una funcionaria de libre nombramiento y remoción.**

Cabe agregar que, en este caso la Administración se encuentra representada por la autoridad nominadora, que es el Director General de la Autoridad de Aeronáutica Civil, a quien el numeral 7 del artículo 3 de la ley 22 de 29 de enero de 2003, le faculta remover al personal bajo su inmediata dependencia; no requiriendo la realización de un procedimiento disciplinario para ello, reiteramos, cuando el funcionario no se encuentra bajo el amparo del derecho a la estabilidad´.

De igual forma, en un caso similar al que nos ocupa, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en **sentencia (sic) de 5 de septiembre de 2017**, expresa:

´De lo antes expuesto se colige, que la señora María De Los Santos Urieta, ostenta el estatus de servidora pública en funciones, ya que no ha acreditado haber ingresado a la carrera del Ministerio Público, por ninguno de las formas de ingreso que la ley establece. Por lo tanto, podemos indicar que la funcionaria que se encuentra bajo esta categoría, es aquella que no ocupa la categoría de servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción, y que se encuentra ocupando un cargo que forma parte de la estructura institucional de forma permanente, manteniendo el status hasta que adquiera la condición de carrera o se le separe de la función pública.

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.

Bajo este contexto, 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´.

Aunado a lo anterior, es preciso indicar que a través del acto administrativo impugnado, **la autoridad nominadora adoptó la decisión de remover en el cargo al señor MC CLEAN TAYLOR con fundamento en la facultad discrecional; situación que es distinta a cuando se adopta la decisión de destituir a un funcionario, que es cuando se ha incurrido en algunas de las faltas administrativas** que contemplan el Capítulo VII de la Ley 1 de 6 de enero de 2009. ...”

Así las cosas, advierte, esta Superioridad que la señora **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, ingresó a la Entidad demandada, mediante el Resuelto No.882-14 de 8 de septiembre de 2014, corregida por la Resolución No.190-14 de 18 de noviembre de 2014, cuando se le designó como Secretaria I, con funciones de Cotizadora en Casa Matriz, en la posición No. 788, con un sueldo mensual de setecientos cincuenta balboas (B/.750.00). Efectivo a partir del 17 de noviembre de 2014.

De igual manera, se tiene que, a través de la Diligencia de Toma de Posesión del 14 de julio de 2017, se le nombró en el cargo de Cotizador de precios con funciones de Cotizadora de Precios en el Departamento de Compras, en la posición descrita, para la cual fue nombrada mediante Resuelto de Personal No. 400-17 de 14 de julio de 2017, y por medio del cual se le efectuó ajuste de sueldo mensual de setecientos cincuenta balboas (B/.750.00), a novecientos balboas (B/.900.00). Efectivo a partir del 14 de julio de 2017.

En este escenario, conforme consta en el Expediente de Personal de la accionante, la Sala no advierte que **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, haya ingresado al Banco de Desarrollo Agropecuario por algún procedimiento de Selección de Personal por medio de Concurso de Méritos, para adquirir la posición que ocupaba como Cotizadora de Precios en el Departamento de Compras; razón por la cual, sostiene la Sala que no goza de estabilidad laboral, y su remoción podía darse sin necesidad de que existiera un procedimiento disciplinario, siempre y cuando, no se encontrara amparada por una Ley especial.

Cabe resaltar que, 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.²

Y es que, la estabilidad laboral de un servidor público, es la inamovilidad del cargo de la que goza un funcionario, en la que se le garantice que no puede ser removido de su puesto de trabajo discrecionalmente, salvo que medie una causa justificada o previa instauración de un Procedimiento Disciplinario.³

En tales términos, como se señaló en párrafos precedentes, uno de los mecanismos bajo los cuales un servidor público puede obtener estabilidad laboral, es que el propio ordenamiento jurídico así lo reconozca; es decir, a través de una Ley especial que le otorga una protección al funcionario producto de una condición, que haya sido acreditada, por ejemplo, los fueros por enfermedad, por discapacidad, gravidez, entre otros.

Así pues, al remitirnos a los planteamientos expuestos, se observa que la demandante alega que está amparada por la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, modificada por la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, toda vez que, es la responsable de atender a su madre de 83 años, que sufre de Alzheimer, cardiomegalia, caída de matriz, cataratas y afectaciones en los pulmones (humo); situación que fue inadvertida por la Entidad demandada.

Ahora bien, el artículo 45-A adicionado por la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, **protege la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, sus padres, madres o el tutor**. Así lo establece la precitada disposición legal, al señalar:

“Artículo 45-A. La persona con discapacidad, padres, madres, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad no podrá

² Sentencia de 24 de junio de 2020

³ Sentencia de 27 de mayo de 2021

ser despedido o destituido ni desmejorado de 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.

En los casos de los servidores públicos no se admitirá como causal el libre nombramiento y remoción, salvo que se trate de funcionarios nombrados en cargos de confianza.

Los servidores públicos que ocupen cargos que sean declarados insubsistentes serán nombrados en otra posición dentro de la respectiva institución.

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.”

Por otro lado, el numeral 4 del artículo 3 de la referida normativa, define lo que debe entenderse por discapacidad. La norma en comento es del tenor siguiente:

"**Artículo 3.** Para los efectos de la presente Ley, los siguientes términos se definen así:

...

4. 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 se considera normal en el ser humano.

..."

Bajo este marco jurídico, se observa que la accionante puso en conocimiento de la Autoridad nominadora, a través del Recurso de Reconsideración, como se desprende de la Resolución Administrativa No. 32-2021 de 8 de febrero de 2021, que ella es la responsable de su madre Edilma Barrios de Tuñón, de 83 años de edad, subrayando que padece de Alzheimer, Cardiomegalia, y otras enfermedades.

Asimismo, se percata el Tribunal que reposa en el Expediente administrativo, los siguientes documentos:

- Certificación de Condición Médica Psiquiatría emitida por la Dra. Angie V. Pérez del Instituto Oncológico Nacional, de 3 de febrero de 2021, que estipula: "...la señora **Ariacna Tuñón**,...inició atenciones con psiquiatría en el mes de julio de 2020...La paciente fue diagnosticada en ese momento con trastorno ansioso depresivo y fue medicada con fluoxetina y clonazepam para el manejo apropiado de su condición. La **Señora Ariacna Tuñón** es cuidadora primaria de una paciente anciana de 83 años que padece **Demencia Tipo Alzheimer**, la cual depende totalmente de mi paciente, es su

sustento económico y es la que le provee medicamentos y alimentos.”

- Certificación del Médico Geriatra Dr. Santiago Barraza de la Caja de Seguro Social, de 3 de diciembre de 2018, que confirma que la paciente Edilma Esperanza Barrios Hernández, tiene **trastorno Neurocognoscitivo mayor (Demencia en enfermedad de Alzheimer)**.
- Opinión de Radiología e Imágenes de la Caja del Seguro Social, emitido por el Dr. Ovidio Guillén, de 29 de enero de 2016, que establece que Edilma Esperanza Barrios Hernández, tiene Cardiomegalia Grado III.
- Resultados de la Evaluación Ginecológica realizada a Edilma Esperanza Barrios Hernández, en el Ministerio de Salud, los años 2015 y 2106.
- Resultado del Examen de electrocardiográfico emitido por la Caja de Seguro Social, agosto 2015, practicado a la señora Edilma Esperanza Barrios Hernández.

De lo anteriormente expuesto, sostiene la Sala que hay una presunción de discapacidad de la madre de la servidora pública, máxime que consta en el Expediente de Personal de la demandante documento denominado “*Registro de Datos del colaborador del Banco de Desarrollo Agropecuario*”, con fecha de 19 de junio de 2015, en el cual ella determinó como dependiente, además de sus dos (2) hijas, a su madre, Emilda Esperanza Barrios Hernández.

Por tales motivos, este Tribunal es del criterio que la Administración debió verificar la condición médica, por el estado de vulnerabilidad de la madre de **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, al ser una adulta mayor de 83 años con posible discapacidad, al padecer el trastorno Neurocognoscitivo mayor (**Demencia en enfermedad de Alzheimer**), antes de ejercer su facultad discrecional; y es que la literatura científica, describe, la referida enfermedad, así:

“La enfermedad de Alzheimer produce un deterioro cognitivo progresivo y caracteriza por depósitos de beta-amiloide y ovillos neurofibrilares en la corteza cerebral y la sustancia gris subcortical. El laboratorio y de imágenes para buscar hallazgos específicos que sugieran una enfermedad de Alzheimer y para identificar otras causas tratables de demencia. El tratamiento es sintomático. Los inhibidores de la colinesterasa a veces pueden mejorar transitoriamente la función cognitiva.

....

Los pacientes con enfermedad de Alzheimer tienen síntomas y signos de demencia.

La **primera manifestación más común** de la enfermedad de Alzheimer es

- Pérdida de memoria a corto plazo (p. ej., haciendo preguntas repetitivas, con frecuencia extravían objetos u olvidan citas)

Otros déficits cognitivos tienden a afectar múltiples funciones, como por ejemplo las siguientes:

- Deterioro del razonamiento, dificultades para el manejo de tareas complejas y falta de criterio (p. ej., ser incapaz de gestionar la cuenta bancaria, mal manejo de las decisiones financieras)

- Disfunción del lenguaje (p. ej., dificultad para pensar en palabras comunes, errores al hablar y/o escribir)

- Disfunción visuoespacial (p. ej., incapacidad para reconocer rostros u objetos comunes)

La enfermedad de Alzheimer progresa gradualmente, pero puede mantenerse estable durante ciertos períodos.

Los trastornos de conducta (p. ej., vagar, agitación, gritos, ideación persecutoria) son frecuentes.”⁴

Aunado al hecho que, la Jurisprudencia de la Sala Tercera, que hace eco el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, han señalado que es deber de las autoridades verificar la condición de discapacidad de quienes la padecen, teniendo en este caso, el BDA la carga de probar dicha situación; con la finalidad de proteger la estabilidad del cargo de las personas con discapacidad, y la de sus padres, madres, tutor o el representante legal de estas. En este contexto, en previos pronunciamientos han manifestado, en cuanto lo expuesto, lo siguiente.

Sentencia de Sala 2 de diciembre de 2014

“...Dentro del marco de la legalidad, este Tribunal debe manifestar que se considera que el acto impugnado ha sido emitido sin tomar en cuenta la regulación que en materia de *igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad* ha adoptado el Estado Panameño y que obligan a las diferentes instituciones a considerar las mismas, al momento de tomar medidas como las que han sido aplicadas en este caso.

Así también resulta obvio, como consecuencia del estudio de las constancias probatorias reunidas en el proceso, que **el demandante es un funcionario de libre nombramiento y remoción**, ya que el mismo se encontraba en las condiciones laborales para ser considerado como tal, puesto que no estaba amparado por Ley especial o por la Carrera Administrativa, en virtud de los artículos 629, numeral 18 del Código Administrativo, utilizado como fundamento para la concreción de la medida sancionadora de destitución.

⁴<https://www.msmanuals.com/es/professional/trastornos-neurologicos/delirio-y-demencia/enfermedad-de-alzheimer#:~:text=La%20enfermedad%20de%20Alzheimer%2C%20un,demencias%20en%20los%20adultos%20mayores.>

No obstante, entre las circunstancias descritas, sale a la luz un aspecto de obligatoria atención, y es que el señor JAÉN SORIANO, afectado con la decisión contenida en el acto impugnado, es, como ya mencionamos en líneas precedentes, **padre de una persona con discapacidad, al cual le resulta imposible subsistir sin el responsable cuidado de éste**, lo que también se evidencia en el proceso a través de las diferentes constancias probatorias o material documental, observable a fojas 20, 21, 22, 45, 46 a 50, y de fojas 84 a 103 del infolio judicial.

El artículo 1 de la Ley N° 42 de 27 de agosto de 1999, que el actor ha considerado vulnerado al expedirse el acto administrativo que se recurre ante la Sala Tercera, mediante la presente demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción, pertenecen al grupo de disposiciones que establecen de forma precisa la política de Estado de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito de salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura, entre otros, obligando al mismo y a la sociedad a ajustarse a los derechos, necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad.

La Sala advierte que, si bien el recurrente estaba sujeto a la discrecionalidad de la autoridad nominadora para seguir ocupando el cargo del cual fue destituido, las alegaciones presentadas por su apoderada judicial en el proceso en análisis, ponen sobre la mesa las prerrogativas que deben ser tomadas en cuenta en las decisiones de Estado y que amparan a las personas con discapacidad, lo cual nos obliga a discurrir sobre la forma como la medida aplicada al ex funcionario, en efecto desconoce o afecta intereses superiores de los administrados, refiriéndonos al caso específico de Manuel Antonio Jaén Velasco, que depende en gran medida del sustento del padre.

Dentro del marco de nuestra competencia, es posible establecer que la justicia administrativa es un medio jurídico que somete a la revisión de la autoridad o de la jurisdicción contencioso administrativa, la actividad de las diferentes entidades gubernamentales o estatales, y es a través de dicha revisión o control, es posible la anulación del acto administrativo, pues conlleva una afectación a los intereses de particulares, del ordenamiento jurídico general o el propio desconocimiento de ciertos derechos.

Es decir, que el objeto del proceso contencioso administrativo no puede ser tomado como una forma contradictoria a la voluntad autónoma de la entidad administrativa, por el contrario debe ser considerado desde la perspectiva de un Tribunal independiente que debe ejercer el control de la actividad administrativa a fin de que esta evite actuar lesivamente contra los administrados.

Refiriéndonos al caso específico del hijo discapacitado, del cual el ex funcionario y demandante es padre, como parte del grupo de administrados, resulta directamente afectado en este caso por la medida adoptada mediante el acto impugnado, **puesto que al ejercer su facultad discrecional, el nominador no tomó en cuenta la particularidad de su condición de padre de un hijo en condiciones de discapacidad, y por tanto amparado por las normas legales que se han considerado infringidas**, en específico, del artículo 1 de la ya mencionada Ley N° 42 de 27 de agosto de 1999, debidamente reglamentada por el Decreto Ejecutivo de N° 88 de 2002, el cual obliga a dar prioridad al desarrollo integral de la población con discapacidad.

Esta es una política de Estado, que cuenta con la reglamentación legal para procurar su cumplimiento, por lo que es deber de los Entes gubernamentales y de quienes ejercemos el control de su actividad, llamar a la observación de las mismas, tal y como lo exige el caso en estudio, donde el demandante ha ejercido su derecho a utilizar los recursos legalmente establecidos y las normas en el campo del derecho que le son aplicables, y que a su vez contemplan un derecho particular que se ve afectado por el acto administrativo impugnado.

En este sentido, en fallo dictado por la Sala Tercera, fechado el día 10 de junio de 2005, se manifestó lo de lugar:

´...Esta Sala ya ha interpretado el contenido de esta disposición legal, reconociéndola como **´un régimen especial de estabilidad para el trabajador discapacitado, de forma tal que proteja no sólo al funcionario que ingresa al cargo con algún grado de discapacidad, sino también a aquel que sufre por enfermedad o accidente, algún menoscabo de sus facultades que lo coloca en situación de discapacidad. En ambos casos, y como en cualquier otro régimen de estabilidad establecido por Ley, el trabajador así protegido sólo puede ser despedido mediante la comprobación de una causa legal que amerite su remoción´. ...´**

La Sala Tercera advierte y se hace eco, de lo que Pleno de la Corte Suprema de Justicia, dispuso en sentencia de 11 de octubre de 2010, dentro de la acción de amparo de garantías constitucionales interpuesta por el licenciado Alfonso Elías Montoya Rodríguez, en representación de Alfonso Montoya Pinillo, en contra de la orden de hacer proferida por la Resolución N° 103-09 de 11 de septiembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas. Veamos lo siguiente:

´...El Pleno es del criterio que, como bien se señala en los Considerando del Decreto Ejecutivo N° 88 de 12 de noviembre de 2002, ´Por medio del cual se reglamenta la Ley N° 42 de 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad´, para que esa efectiva equiparación de oportunidades ocurra "...todos los sistemas del Estado y la sociedad deben ajustarse a los derechos, necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad".

Ello crea para las instituciones del Estado la responsabilidad de garantizar dentro de sus competencias ´..el pleno goce de los derechos a las personas con discapacidad....", como lo indica el artículo 8 de la Ley N° 42 de 1999, lo cual es consecuente con el contenido del artículo 17 de la Constitución Nacional que establece la obligación que tienen las autoridades de la República de *proteger la vida, honra y bienes de las personas; de asegurar los derechos y deberes individuales y sociales* y cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes.

Es cierto que existe un principio procesal, conforme al cual las partes en un proceso tienen la carga de probar los hechos que sustentan sus pretensiones y excepciones, según sea el caso. Ello, a pesar de que el artículo 17 de la Constitución Nacional dispone el deber de las autoridades de asegurar la efectividad de los derechos individuales y sociales. Sin embargo, tratándose de un caso de discapacidad, si bien la parte que la alega debe procurar acreditar tal extremo, la ausencia de actividad probatoria por parte de dicha persona no releva a la autoridad del deber especial de tutelar a las personas que padezcan una discapacidad, lo que se traduce en la obligación de la autoridad de practicar, de oficio, las respectivas evaluaciones, cuando exista un indicio de la discapacidad.

La Corte es del criterio que en el presente caso, recaía sobre el Órgano Ejecutivo, por conducto del Director del Ministerio de Obras Públicas, la carga de ordenar lo conducente a fin de determinar si el amparista era o no discapacitado, antes de proceder a confirmar su destitución, tomando en cuenta que el mismo advirtió a la autoridad nominadora que padece una discapacidad a causa de un accidente laboral y que en su expediente de personal reposan múltiples certificados de incapacidad que evidencian el haber sufrido una lesión a causa de accidente laboral (Cfr. fojas 13 a 25 de los antecedentes).

Esa es la manera como en este caso se debía cumplir con la exigencia prevista en el primer párrafo del artículo 17 de la Constitución, consistente en el deber que tienen las autoridades de la

República de asegurar la efectividad de los derechos individuales y sociales.

En ese sentido, la respuesta de la Caja de Seguro Social comunicada a esta Superioridad mediante la Nota DENSYPS-ST-1751-2010 de 30 de julio de 2010, en la que responde que el Señor ALFONSO MONTOYA **padece de una condición que lo ubica dentro de la categoría de personas amparadas por la Ley 42 de 1999 y que padecía (sic) de la misma para el 5 de agosto de 2009, deja claro que la potestad discrecional de la autoridad nominadora para remover de su cargo a los servidores públicos (sin que medie causa disciplinaria alguna), no era aplicable en el caso del amparista, pues dicho funcionario se encontraba amparado por el régimen especial de estabilidad, contenido en el artículo 43 de la Ley 42 de 1999, por su condición de discapacitado....** (el subrayado corresponde a esta Sala)

Con base en los planteamientos expuestos, consideramos que le es dable a esta Superioridad acceder a la pretensión de declarar ilegal el acto impugnado y ordenar el respectivo reintegro del demandante; sin embargo, el pago de salarios caídos, décimo tercer mes y vacaciones, deben ser negados por cuanto no es posible reconocer este derecho, en vista de que el demandante no se encontraba amparado por la Carrera Administrativa, siendo esta la única condición en la que es posible reconocer la exención reclamada al respecto.

En consecuencia, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, DECLARA QUE ES NULO, POR ILEGAL, el Decreto Ejecutivo de Personal N° 443 de 14 de diciembre de 2009, emitido por el Ministro de Obras Públicas, el acto confirmatorio y para que se hagan otras declaraciones, en virtud de lo cual ORDENA al Ministerio de Obras Públicas, proceda al reintegro del demandante MANUEL ANTONIO JAÉN SORIANO, al cargo que ocupaba al momento de su destitución o a otro de igual jerarquía y remuneración.” (Lo subrayado es por la Sala)

Sentencia del Pleno de 10 de febrero de 2021

“En el mencionado Fallo de fecha 18 de julio de 2016, continua el Pleno de la Corte Suprema de Justicia exponiendo sobre este tema, haciendo énfasis **sobre el deber de las autoridades de verificar la condición de discapacidad, teniendo la carga de probar dicha situación:**

“.....Es cierto que existe un principio procesal, conforme al cual las partes en un proceso tienen la carga de probar los hechos que sustentan sus pretensiones y excepciones, según sea el caso. Ello, a pesar de que el artículo 17 de la Constitución Nacional **dispone el deber de las autoridades de asegurar la efectividad de los derechos individuales y sociales.** Sin embargo, tratándose de un caso de discapacidad si bien la parte que la alega debe procurar acreditar tal extremo, **la ausencia de actividad probatoria por parte de dicha persona no releva a la autoridad del deber especial de tutelar a las personas que padezcan una discapacidad lo que se traduce en la obligación de la autoridad de practicar, de oficio, las respectivas evaluaciones, cuando exista un indicio de la discapacidad.**

Esa es la manera como en este caso se debía cumplir con la exigencia prevista en el primer párrafo del artículo 17 de la Constitución, consistente en el deber que tienen las autoridades de la República de asegurar la efectividad de los derechos individuales y sociales.” (Resalta el Pleno)

Así, señala también el alcance que tiene la Ley 42 de 1999, en el sentido de que no se limita a proteger a la persona con discapacidad, **sino también, a los familiares de éste.** Veamos:

‘Aunado a lo anterior, en cuanto al punto señalado por la autoridad demandada, en el sentido que, el artículo 43 de la Ley 42 de 1999 "Que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, protege es al trabajador que presenta alguna discapacidad y que no es extensiva a un hijo o familiar con discapacidad es oportuno citar el fallo de 5 de junio de 2009, de la Sala Tercera de esta Corporación de Justicia:

.....Refiriéndonos al caso específico, el menor con discapacidad del cual la ex funcionaria y demandante es progenitora, como parte del grupo de administrados resulta directamente afectado en este caso por la medida adoptada mediante el acto impugnado, **puesto que al ejercer su facultad discrecional, el nominador no tomó en cuenta la particularidad de su condición de madre de un menor en condiciones de discapacidad y por tanto amparado por las normas legales que se han considerado infringidas**, siendo éstas los artículos 1 y 41 de la Ley 42 de 1999, debidamente reglamentada por el Decreto Ejecutivo de No. 88 de 2002, los cuales obligan a dar prioridad al desarrollo integral de la población con discapacidad.’...” (Lo subrayado es por la Sala)

Por consiguiente, la **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, no podía ser despedida sin una causa justificada, y sin que se le haya seguido un procedimiento legamente establecido para su destitución, conforme al artículo 45- A adicionado por la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 27 de agosto de 1999.

Por último, en cuanto a la solicitud del pago de los salarios dejados de percibir de **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, esta Corporación no puede acceder a lo pedido puesto que en diversas ocasiones la Sala ha señalado que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 302 de la Constitución Política, los derechos de los servidores públicos para que puedan ser reconocidos, deben ser contemplados en una Ley formal, que los fije, determine y regule.

En razón de ello, el pago de los salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de leyes con carácter general o específico, que otorguen al servidor público tal prerrogativa, por lo que la viabilidad de toda pretensión que en relación a este punto intente hacerse efectiva contra el Estado, solo prosperará en el caso que exista una norma con rango de ley formal aplicable de manera directa al caso, que lo haya dispuesto de manera expresa.

Razón por lo cual, al no existir disposición legal que permita el pago de los salarios dejados de percibir a los funcionarios del Banco de Desarrollo

Agropecuario destituidos, y luego reintegrados a sus cargos, este Tribunal no puede acceder al pago de los mismos, ya que no se encuentran reconocidos expresamente en una Ley formal.

Consecuentemente, la Sala Tercera de la Corte Suprema, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE ES NULA, POR ILEGAL**, la Resolución Administrativa No.19-2021 de 20 de enero de 2021, dictada por el Banco de Desarrollo Agropecuario (BDA), así como su acto confirmatorio, y **ORDENA** que se reintegre a la señora **ARIACNA TUÑÓN DE VALLECILLA**, con cédula de identidad personal No. 8-260-445, en el cargo que desempeñaba en el momento en que se dio por finalizada su relación laboral, o a otro cargo de igual jerarquía y salario de acuerdo a la estructura de la institución; y **NIEGA** la demás pretensiones requeridas por la demandante.

Notifíquese,

**CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO**

**CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO**

**MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA
MAGISTRADA**

**KATIA ROSAS
SECRETARIA**