



REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO, ADMINISTRATIVO Y LABORAL

Panamá, ocho (8) de enero de dos mil quince (2015).

VISTOS:

El Licenciado Iván Agrazal, actuando en representación de **LÁZARO RODRÍGUEZ QUIRÓS**, ha presentado Demanda Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción para que se declare nulo, por ilegal, el Decreto No.22 de 31 de enero de 2012, emitido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el acto confirmatorio y para que se hagan otras declaraciones.

I. EL ACTO IMPUGNADO.

Por medio de la decisión cuya nulidad se solicita, quien representa a la entidad demandada, destituyó al señor **RODRÍGUEZ** del cargo que ocupaba como Inspector de Trabajo I, Planilla 7, devengando un salario mensual de seiscientos balboas (B/.600.00).

La inconformidad del administrado con la decisión adoptada, tiene como sustento la aplicación de la sanción máxima de destitución, sin que se hubiese cometido una falta disciplinaria, en el ejercicio de sus funciones.

Se adiciona, que el recurrente padece una enfermedad crónica como la "diabetes mellitus", que ha disminuido su capacidad laboral (sentidos y capacidad motora); y que ante estos padecimientos está protegido por la Ley 59 de 2005, y debe reintegrarse a su cargo, con el respectivo pago de salarios caídos (fs. 2-11).

Expuestos estos argumentos en el recurso de reconsideración, se agotó la vía gubernativa ante la emisión de la Resolución N°DM93-2012 de 9 de mayo de 2012, que confirma en todas sus partes el Decreto No.22 de 31 de enero de 2012. El agotamiento de esta vía origina la presentación del recurso contencioso administrativo que pasamos a estudiar.

II. FUNDAMENTO DE LA DEMANDA.

El apoderado judicial del señor **LÁZARO RODRÍGUEZ QUIRÓS**, expresa que el prenombrado prestaba servicios en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y se le destituyó de su cargo, aún cuando no incurrió en una causal de despido. Continúa arguyendo, que su representado había comunicado al Departamento de Recursos Humanos, el padecimiento de diabetes mellitus tipo 2, como enfermedad crónica a través de la respectiva certificación médica; sin embargo, a pesar de ello, se prescindió de sus servicios sin justificación.

Los hechos explicados, llevan a quien representa al demandante, a sostener en el libelo que la acción disciplinaria se adoptó en contravención a la Constitución y las leyes de la República; específicamente los siguientes artículos: 1 y 2 de la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005; 35, 36, 52, 53 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000; y 794 del Código Administrativo.

Estudiadas las razones que sustentan la demanda de plena jurisdicción presentada por el Licenciado Iván Agrazal, se procede al estudio del informe explicativo de conducta, remitido por la autoridad demandada a este Tribunal, en cumplimiento del artículo 33 de la Ley 33 de 1946.

III. INFORME DE CONDUCTA.

Por medio de la Nota No.1164-D.M.-2012 de 13 de agosto de 2012, la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, manifestó que el señor **LÁZARO**

45

RODRÍGUEZ, fue nombrado y removido del cargo en virtud de la postestad discrecional que no requiere para su ejercicio la invocación de una causal o procedimiento disciplinario.

La autoridad afirma que el padecimiento de la enfermedad crónica que alega el demandante no fue la causa del despido y que en todo caso su padecimiento al grado que produzca discapacidad parcial para laborar, no exime al funcionario del cumplimiento de las responsabilidades estipuladas en el reglamento interno de la entidad.

En este sentido, la Ministra de Trabajo narra que consta en el expediente de personal que el señor **LÁZARO RODRÍGUEZ** le faltó el respeto al Director Regional de Trabajo de Coclé y que mediante declaración rendida en la Oficina Institucional de Recursos Humanos, el funcionario sostuvo que no había incurrido en una falta administrativa, al haberse tomado unos tragos y pedirle al Director Regional que cuando llegara su carta de despido se la entregara.

En virtud de lo expuesto, afirmó que la actitud negativa e indisciplinada del demandante, iba en detrimento del buen funcionamiento de la institución, por lo que era procedente el cese de sus funciones (fs. 23-25).

Remitida la explicación concerniente a la emisión del Decreto No. 159 de 6 de noviembre de 2009 y la Resolución D.M. 93-2012 de 9 de mayo de 2012, el colaborador de la instancia procedió a emitir su criterio, en los términos que pasamos a estudiar.

IV. OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

Por medio de la Vista N°623 de 5 de diciembre de 2012, el señor Procurador de la Administración, pidió a la Sala que no accediera a las

pretensiones de la parte actora.

Su petición tuvo como fundamento el numeral 18 del artículo 629 del Código Administrativo, que permite a la autoridad nominadora remover a aquellos funcionarios que ocupan un cargo de libre nombramiento y remoción.

En cuanto a la estabilidad laboral que alega el demandante, debido al padecimiento de una enfermedad crónica, argumenta el representante del Ministerio Público que las certificaciones en las que consta que sufre de "diabetes mellitus" tipo 2, no revelan algún tipo de discapacidad laboral, que permita ubicarlo en la categoría de funcionarios amparados por la Ley 59 de 2005, que exige una autorización judicial para ejercer el acto de despido (f. 26-34).

Examinadas las constancias de autos, se procede a resolver el fondo de la controversia planteada, previa las siguientes consideraciones.

V. DECISIÓN DE LA SALA.

Se debate ante esta Superioridad, si el despido del señor **LÁZARO RODRÍGUEZ QUIRÓS** por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, infringió el fuero que ampara a quienes padecen enfermedades crónicas y/o degenerativas, así como el debido proceso.

Al respecto, el material probatorio que integra la acción contenciosa, revela que el señor **LÁZARO RODRÍGUEZ QUIRÓS**, mediante Decreto de Personal No. 22 de 31 de enero de 2012 (notificado el 15 de marzo de 2012) fue separado de su cargo, con fundamento en el numeral 18 del artículo 629 del Código Administrativo.

47

La acción de personal mediante la cual se mantiene su destitución, consta en la Resolución No.DM93-2012 de 9 de mayo de 2012; cuya parte motiva explica que el señor **RODRÍGUEZ** ostentaba un cargo de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Sobre el particular, precisamos, que en el proceso objeto de análisis, no se demostró que el señor **LÁZARO RODRÍGUEZ QUIRÓS**, estuviese adscrito a la carrera administrativa, sujeto a las prerrogativas de estabilidad. Por tanto, a tenor de lo dispuesto en el Decreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970, "Por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social" (literal f, artículo 8), y el Código Administrativo (numeral 18, artículo 629) podía ser despedido en calidad de funcionario de libre nombramiento y remoción, sin la necesidad de aplicarle sanciones progresivas previas al despido, ante la ocurrencia de una falta administrativa.

No obstante lo anterior, el demandante argumenta ante este Tribunal, que debido al padecimiento de una enfermedad crónica como diabetes mellitus que produce discapacidad, la autoridad nominadora no podía removerlo de su cargo.

En virtud de lo expresado, debemos puntualizar, que el fuero que alega el demandante, se ciñe a que el servidor público no puede ser despedido sin autorización judicial, por razón del padecimiento de una enfermedad crónica y/o degenerativa (diabetes mellitus, hipertensión arterial, etc.) **que produzca discapacidad laboral.**

El artículo 1 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, es la norma que establece dicho fuero, al expresar: que todo trabajador (nacional o extranjero) a quien se le detecte "enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas **que produzcan discapacidad laboral**, tiene derecho a mantener su puesto de

trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico”.

La discapacidad laboral de que trata la norma, no se refiere al padecimiento de la enfermedad en sí, sino a la consecuencia laboral que genera el padecimiento. Ahondamos en este tema, señalando que la discapacidad es la **“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”**. (Artículo 3, numeral 4 de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, “Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad”).

La condición física o mental que produzca discapacidad laboral, de conformidad con la referida Ley, debe certificarla una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin. Sin embargo, la falta de nombramiento de esta comisión por parte de la autoridad administrativa, ha originado que este Tribunal, con fundamento en el principio de la buena fe, admita que a través del diagnóstico de un facultativo, se acredite la afectación al buen desenvolvimiento laboral, producto del padecimiento de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa.

Aclaremos, que la comprobación de la discapacidad tiene los propósitos que a continuación se detallan: a) que la persona que reúna las condiciones contempladas en las Leyes 42 de 1999 y 59 de 2005, no sea afectado por acciones de personal que implemente la administración en desconocimiento de su régimen especial de estabilidad, b) que se reconozca el fuero a quienes padezcan una discapacidad laboral, en cumplimiento del principio de legalidad, que caracteriza la administración pública.

A

Analizados estos aspectos, advertimos que en el expediente administrativo incorporado al proceso, hay constancia de que el señor **RODRÍGUEZ QUIRÓS** fue objeto de una evaluación médica por un médico general, que revela sufre de diabetes mellitus tipo 2, en concordancia con el expediente clínico del prenombrado. Ahora bien, la **limitación de la capacidad para realizar una actividad laboral**, en este caso, el cargo de Inspector de Trabajo I, con funciones de Orientador en la Dirección Regional de Trabajo de Coclé por parte del señor **LÁZARO RODRÍGUEZ QUIRÓS**; no se constata en los documentos que integran el expediente clínico ni el administrativo.

Los argumentos esbozados, determinan que el señor **RODRÍGUEZ QUIRÓS** era un funcionario de libre nombramiento y remoción del Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral; que no probó que a raíz de su enfermedad crónica tuviese una discapacidad laboral.

En virtud de lo expresado, se carece de méritos para reconocer la vulneración de los artículos 1 y 2 de la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005; 35, 36, 52, 53 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000 y 794 del Código Administrativo. Desvirtuados los cargos de violación endilgados al acto impugnado; se procede a negar las pretensiones del recurrente.

Por consiguiente, la Sala Tercera de la Corte Suprema, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE NO ES ILEGAL**, el Decreto de Personal No.22 de 31 de enero de 2012, emitido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, ni su acto confirmatorio. Se **NIEGAN** las demás declaraciones pedidas.

NOTIFÍQUESE,


LUIS RAMÓN FÁBREGA S.
MAGISTRADO

Abel Zamorano
ABEL AUGUSTO ZAMORANO
MAGISTRADO

Víctor L. Benavides P.
VÍCTOR L. BENAVIDES P.
MAGISTRADO

CON SALVAMENTO DE VOTO

Katia Rosas
LCDA. KATIA ROSAS
SECRETARIA DE LA SALA TERCERA

Sala III de la Corte Suprema de Justicia

NOTIFIQUESE HOY 21 DE ENERO

DE 2015 A LAS 9:00

DE LA mañana Procurador de la Administración

Rigoberto
FIRMA

Para notificar a los interesados de la resolución que antecede,
se ha fijado el Edicto No. 169 en lugar visible de la
Secretaría a las 4:00 de la tarde
de hoy 14 de enero de 2015

[Signature]
SECRETARIA

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO VÍCTOR BENAVIDES

Respetuosamente discrepo de la decisión que ha tomado la mayoría de los Honorables Magistrados que integran la Sala en este caso, pues a mi juicio, el señalar que a pesar que el demandante presenta un certificado médico que se certifica que padece de Diabetes Mellitus tipo 2, no ha probado que dicha enfermedad le haya producido una discapacidad laboral, contradice lo señalado en el artículo 2 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 que indica que no se puede despedir a una persona por el hecho de padecer una de las enfermedades descritas en la norma. Dicha disposición es del tenor siguiente:

“artículo 2. El padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación, destreza y con su nueva condición.

Parágrafo. Para los efectos de esta Ley, las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas se entenderán así:

1. Enfermedades crónicas. Son las que, una vez diagnosticadas, su tratamiento que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo, lo que lleva implícita la cronicidad, entre ellas, diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida.
2. Enfermedades involutivas. Son las que antagonizan el proceso natural evolutivo del ser humano y se convierten en procesos consuntivos del organismo, tales como esclerosis múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto.
3. Enfermedades degenerativas. Son aquellos procesos nosológicos que ocasionan fenómenos de desgaste y deterioro progresivo de las actividades del hombre, tales como osteoartritis, artritis reumatoide, enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico, enfermedades desmielinisantes del sistema nervioso central y periférico.”

Esta norma en ningún momento se refiere a que la enfermedad le tiene que producir una discapacidad laboral al trabajador, tal como se afirma en el proyecto, sino que establece cuáles son las enfermedades crónicas, degenerativas e involutivas que producen discapacidad.

De hecho, al revisar las actas de la Asamblea Nacional relativas a la discusión de la hoy Ley 59 de 2005, se infiere claramente que el espíritu de esta Ley es brindar protección a una persona que padece una de las enfermedades crónicas, degenerativas e involutivas que produzcan discapacidad laboral, descritas en el párrafo del artículo 2 de ese cuerpo legal, de ser despedido por ese motivo.

Al respecto, en el acta de 9 de marzo de 2005, el H.D. Rogelio Paredes, proponente de la Ley 59 de 2005, manifestó lo siguiente:

“¿Qué busca el proyecto, estimados colegas? Nada especial. Que si la persona está trabajando que no pueda ser despedida por que se le encuentra esa enfermedad.”

De igual forma, el H.D. Rogelio Paredes en su intervención de 14 de noviembre de 2005, expresó:

“... es una ley de contenido social, porque se trata de que se comenzó a despedir gente, precisamente porque, estando laborando, entonces, se les descubre la enfermedad y esa parte yo creo que no es justa dentro de cualquier relación laboral...”

Por su parte, vemos en el acta de 17 de marzo de 2005 la intervención del H. D. Luis Barria quien indicó lo siguiente:

“... como muchos aquí, hemos sido testigos de lo que ocurre en muchos casos cuando a una persona se le diagnostica cáncer, diabetes, VIH, etcétera. En esos momentos muchos empleadores indican que ese empleado, en el corto o mediano tiempo, tal vez, se va a volver improductivo y por eso toma la decisión inmediata en aquellos momentos de despedirlo para evitarse los problemas y las complicaciones que, según ellos, ese empleado le va a causar por falta de productividad en el futuro.

Y es, precisamente, ese es el espíritu de esta norma, de esta ley que busca que el hecho de que un ser humano, de que un panameño sea diagnosticado con algunas de esas enfermedades, eso no sea óbice para que un patrono lo despida solo por ser paciente o tener esa enfermedad.”

Aunado a lo anterior, acto administrativo impugnado en la presente demanda es ilegal, pues el mismo no se encuentra motivado.

La falta de motivación del acto impugnado viola el debido proceso consagrado en el artículo 32 de la Constitución Nacional y previsto en la Ley de procedimiento administrativo general (Ley N° 38 de 31 de julio de 2000), que en su artículo 201, inciso 31, define el Debido Proceso Legal, como:

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

En consecuencia, esta definición resuelve dos (2) cuestiones a saber: la relación con el tema de la juridicidad en las actuaciones administrativas; y la relación indudable con la garantía del debido proceso.

El administrativista argentino, Héctor J. Escola, ha admitido que el principio del Debido Proceso, debe extenderse a los procedimientos administrativos.

Veamos:

“El procedimiento administrativo, por ende, debe reconocer y admitir la garantía del debido proceso legal, no ya por aplicación de preceptos constitucionales que la administración pública no puede desconocer, sino incluso como exigencia de una mejor administración, ya que el administrado, como se sabe, con sus peticiones y reclamaciones es coadyuvante importante en el logro de una actividad administrativa legítima y eficaz. ... Si la Administración Pública debe reconocer las garantías del debido proceso legal, si al administrado le corresponde exigir esa garantía, no es sólo por su situación subjetiva, jurídicamente amparada, sino porque en el campo del derecho administrativo se suma a esa consideración la de que el particular debe gozar de esa prerrogativa para poder cumplir últimamente su rol de gestor indirecto del interés público.”

La Sala Tercera, en cuanto a la vulneración del principio del debido proceso, en fallo de 28 de enero de 2002, sentenció lo siguiente:

“Es importante acotar, que el derecho a recurrir contra las resoluciones que afectan un derecho subjetivo constituye, precisamente, un elemento integrador de la garantía fundamental del debido proceso, que en nuestro medio tiene rango de derecho fundamental. La jurisprudencia de la Sala Tercera ha sostenido reiteradamente, que “Esta garantía instrumental incluye la

oportunidad de conocer los cargos deducidos en su contra y poder hacer los descargos correspondientes; aportar pruebas y participar en su práctica; derecho de alegar; así como a una decisión acto administrativo (sic) debidamente motivado; y a impugnar el mismo a través de los recursos legales previstos."

Lo anterior se subsume, perfectamente, en las normas legales que rigen para los actos administrativos que dicta la Administración Pública Panameña, al ser contemplada la motivación de dicho acto administrativo que le cause estado al administrado.

Así las cosas, la motivación del acto administrativo, no es más que la exposición de los hechos y de los fundamentos de derecho, que conducen a que se dicte un acto administrativo; es decir, los hechos y el derecho que fundamenta su nacimiento.

Como señala la doctrina especializada, la motivación del acto es un elemento esencial del derecho de defensa, elemento inseparable del debido proceso, pues:

(...) aun cuando el acceso a la Justicia permanezca abierto, es razonable afirmar que la defensa jurídica de los afectados es tanto más compleja de articular cuanto menor sea la información que se disponga sobre la causa de la actuación administrativa. Las posibilidades de defenderse con éxito contra una actuación administrativa disminuyen cuando drásticamente no se conocen las razones de decisión. Es obvio que resulta más sencillo rebatir las razones que han llevado a la Administración a tomar una decisión que, simplemente, imaginárselas y tratar de argumentar ante quien tenga la competencia de la revisión cuantas consideraciones pueda imaginar en defensa de sus intereses.

La motivación es, pues, un elemento esencial del derecho de defensa. Cuanto mejor conozca el administrado las razones por las cuales se dictó una resolución, mejor podrá defender sus derechos. Y a la inversa: el desconocimiento de las razones por las cuales se dictó una resolución dificultan en exceso, cuando no imposibilitan, el ejercicio del derecho de defensa.

Esta funcionalidad de la motivación cobra, además, esencial trascendencia cuando el acto administrativo es discrecional, porque solo a partir de un relato de los hechos que se han considerado para tomar la decisión y de las razones invocadas en atención al caso concreto podrá llevarse a cabo un control completo de la decisión administrativa, mediante las técnicas ya depuradas que son aceptadas por nuestra jurisprudencia.

(...)

La ausencia de motivación provoca un efecto particularmente perverso sobre el derecho de defensa de los ciudadanos: la interposición de un recurso contencioso-administrativo contra un acto desfavorable carente de motivación suele saldarse con la nada gratificante decisión de la justicia de reconocer el defecto de motivación y devolver el expediente a la Administración, exigiéndole una motivación conforme a derecho, sin ulteriores consecuencias. (Vid. GARCÍA PÉREZ, Marta, «La Motivación de los Actos Administrativos», en RODRÍGUEZ-ARANA, Jaime, et al (eds.), *Visión Actual del Acto Administrativo* (Actas del XI Foro Iberoamericano de Derecho Administrativo, República Dominicana, 2012, pp. 504-505). (Subrayado es nuestro).

En esos términos, se refiere también la doctrina del Tribunal Supremo de España, entre otras en Sentencia de 29 de mayo de 2006 (STS 3897/2006), la cual traemos a colación a objeto de ejemplificar lo aquí dicho:

(...) conforme a reiterada doctrina del Tribunal Supremo y las de 16 junio 1982 y 28 septiembre 1992 del Tribunal Constitucional “números 36 y 128 respectivamente”, pues tal doctrina lo que reitera y exige para evitar indefensión y cumplir la exigencia de motivación de las resoluciones, es que se analicen, aunque no sea exhaustiva y pormenorizadamente, las cuestiones planteadas y se refieran las razones o circunstancias tenidas en cuenta para resolver, a fin de posibilitar que el afectado pueda conocer esas razones o motivos y con ello pueda articular adecuadamente sus medios de defensa y toda esa exigencia aparece cumplida en la resolución impugnada”. (Subrayado es nuestro).

Por otro lado, en el Glosario de la Ley N° 38 de 2000, artículo 201, inciso 1, se expresa en forma taxativa que uno de los elementos del acto administrativo es la motivación, comprensiva del conjunto de factores de hecho y de derecho que fundamentan la decisión.

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

1. Acto administrativo. Declaración emitida o acuerdo de voluntad celebrado, conforme a derecho, por una autoridad u organismo público en ejercicio de una función administrativa del Estado, para crear, modificar, transmitir o extinguir una relación jurídica que en algún aspecto queda regida por el Derecho Administrativo.

Todo acto administrativo deberá formarse respetando sus elementos esenciales:

competencia, salvo que ésta sea delegable o proceda la sustitución; objeto, el cual debe ser ilícito y físicamente posible; finalidad, que debe estar acorde con el ordenamiento jurídico y no encubrir otros

informa acerca de una lista de precios registrada para Motorysa, ni se señala la descripción y características de los vehículos, y sus aditamentos, que permitieran inferir que el valor real era otro diferente.”

La Judicatura Panameña, en fallo de 17 de julio de 2003, respecto a la motivación de los actos expedidos por la Administración Pública, estimó lo siguiente:

“...Así las cosas, en este caso resulta claro lo que en derecho administrativo se conoce como falta de motivación del acto demandado, que como bien afirma la demandante, deviene como causa de ilegalidad, en la medida que es a través de los fundamentos de hecho y de derecho que la Administración legitima su decisión.”

Es necesario destacar que las nuevas corrientes doctrinales del derecho administrativo, hacen énfasis en que es indispensable para la buena administración, motivar todos los actos administrativos. Al respecto se ha señalado:

“La doctrina viene reclamando en los últimos tiempos otro modo de entender la motivación, desde una perspectiva, sino distinta, al menos complementaria de la tradicional: como una institución que, junto con el procedimiento, debe garantizar el cumplimiento de buena administración.” (GARCÍA PÉREZ, Marta. “La motivación de los actos administrativos”. Visión actual del acto administrativo (Actas del XI Foro Iberoamericano de Derecho Administrativo), República Dominicana, 2012, pág. 510)

Cabe destacar que la motivación y argumentación que debe caracterizar toda actuación administrativa, no es exclusiva de la potestad sancionadora, pues se extiende al marco de ejercicio de potestades discrecionales; así lo ha establecido la Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en relación con la Administración Pública, adoptada en Panamá en el marco del XV Congreso Iberoamericano de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado (Cap. segundo, numeral 4).

Por todo lo antes expuesto, considero que la falta de motivación del acto impugnado, ha puesto en estado de indefensión a la funcionaria, toda vez que ésta al no tener conocimiento de dichas razones o justificaciones de la Administración, mal ha podido ejercer en la vía gubernativa su derecho a defensa y el derecho a aportar las pruebas que pudieran refutar tales consideraciones atribuidas por la autoridad.

Por lo anotado, es que SALVO MI VOTO, respecto de lo resuelto por el resto de los Magistrados que conforman esta Sala, en relación a la Sentencia de fondo, la cual pone fin al presente proceso.

Fecha, ut supra.


VÍCTOR L. BENAVIDES P.
MAGISTRADO


KATIA ROSAS
SECRETARIA