



**REPÚBLICA DE PANAMÁ**

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

**Panamá, nueve (9) de marzo de dos mil veintitrés (2023).**

**VISTOS:**

La Licenciada Iraida Graell Checa, actuando en nombre y representación de FEDERICO MOSQUERA ISARAMA, ha presentado ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, una demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción para que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal No. 2641-2020 de 16 de octubre de 2020, el cual fue emitido por el MUNICIPIO DE PANAMÁ, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones (Cfr. fs. 3 - 21 del expediente judicial).

Una vez repartida la acción arriba mencionada, el Magistrado Sustanciador procedió a hacer el escrutinio de admisibilidad, para lo cual dictó la Providencia de 23 de marzo de 2021, mediante la cual se admitió la misma; envió copia al ALCALDE DEL DISTRITO DE PANAMÁ, para que rindiese un informe explicativo de conducta; le corrió traslado al Procurador de la Administración, para que contestara la demanda; y abrió a pruebas la causa; decisión que fue confirmada por el resto de los Magistrados que conforman la Sala Tercera a través del Auto de 12 de agosto de 2021 (Cfr. fs. 42 y 65 - 72 del expediente judicial).

Luego de ello, se continuaron los trámites procesales correspondientes, encontrándose el presente proceso en estado de resolver el fondo; labor a la cual se aboca este Tribunal, no sin antes hacer una síntesis de los hechos y el derecho que fundamentan las pretensiones del actor, así como la posición que al respecto

tiene el funcionario acusado, y quien representa sus intereses, el Procurador de la Administración.

**I. Pretensiones formuladas; hechos que fundamentan la demanda; normas que se estiman violadas y cómo lo han sido.**

La Licenciada Iraida Graell Checa, actuando en nombre y representación de FEDERICO MOSQUERA ISARAMA, solicita a este Tribunal que declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal No. 2641-2020 de 16 de octubre de 2020, mediante la cual, el MUNICIPIO DE PANAMÁ, dejó sin efecto el nombramiento de su representado del cargo de Supervisor de Campo, en la Dirección de Gestión Ambiental, posición No.1201 y salario mensual de B/.850.00. Igualmente, solicita la declaratoria de nulidad, por ilegal, del acto confirmatorio, a saber, la Resolución No. 0644 de 20 de noviembre de 2020, dictada por la misma entidad (Cfr. f. 35 del expediente judicial).

Como consecuencia de lo anterior, y en restablecimiento del derecho subjetivo lesionado, el demandante solicita su reintegro al cargo del cual fue desvinculado, con el mismo salario, así como el pago de los salarios dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento de su reintegro (Cfr. f. 4 del expediente judicial).

Entre los hechos en los que fundamenta tales pretensiones, el apoderado especial de la actora señala lo siguiente:

**“SEGUNDO:** Que a pesar de tener conocimiento de la situación médica del señor FEDERICO MOSQUERA ISAREMA, toda vez que desde el 19 de diciembre de 2013 ya había notificado de su condición médica (hipertensión arterial crónica y diabetes mellitus tipo 2) se le notificó el 9 de noviembre de 2020, del RESUELTO DE PERSONAL No. 2641 DEL 16 DE OCTUBRE DE 2020 mediante la cual se deja sin efecto su nombramiento.” (Cfr. f. 4 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, la representante legal de la demandante estima que con la emisión del acto objeto de reparo, se han vulnerado las siguientes normas legales:

**1. Los artículos 34, 52 (numeral 4) y 155 de la Ley No.38 de 31 de julio de 2000**, los cuales se refieren a los principios que comprenden el proceso administrativo en general; a las causales de nulidad y a la obligación de motivar los actos administrativos (Cfr. fs. 6 - 8 del expediente judicial).

Al explicarse el concepto de infracción, se indicó lo siguiente:

“En la resolución por medio de la cual se destituye a mi representado no se establecieron las razones por las cuales se le destituyó, simplemente se expone que se procedió a la destitución por la facultad discrecional de la autoridad nominadora, por una mala interpretación de un artículo sesgado en su transcripción y correspondiente interpretación.

...  
Este artículo le imponía la obligación al funcionario demandado cumplir con los trámites del Debido Proceso y en apego al Principio de Estricta Legalidad y evitar con ello vulneraciones flagrantes de los derechos de mi representado; en este caso una resolución debidamente motivada y que haya sido dictada como producto de un proceso disciplinario y luego de cumplirse ciertamente las normas de procedimiento en contra de mi representado; sin embargo, este proceso disciplinario NO EXISTE.” (Cfr. f. 7 del expediente judicial).

**2. El artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada mediante la Ley No. 15 de 28 de octubre de 1977**, el que dispone que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad a la Ley (Cfr. fs. 8 – 9 del expediente judicial).

En lo que respecta a la violación de esta disposición, se expuso lo siguiente:

“Vemos claramente que a mi representado jamás se le tramitó proceso disciplinario, y que lo único que reposa en la Oficina Institucional de Recursos Humanos es su expediente de personal, amén que no se motivó el acto de destitución, es decir no se le explica por qué o las razones por las cuales se tomó la decisión de destituirlo, simplemente se argumenta que es una potestad del Seños Alcalde.” (Cfr. f. 9 del expediente judicial).

**3. El artículo 14 de la Ley 14 de 1976, que aprueba el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, el cual hace referencia al

Principio de Igualdad ante la Ley, así como al Principio del Debido Proceso (Cfr. 10 – 11 del expediente judicial).

La defensa técnica del actor es del concepto que:

“... todo el procedimiento establecido a fin de garantizar el derecho a la defensa de mi representado y evidentemente (sic) no fue cónsono con las formalidades previstas para tal fin, ni mucho menos se le permitió el derecho a defensa a fin de que se le escuchara para que expusiera sus argumentos de defensa, antes de que se emitiera la desvinculación y tratar así de evitar el nacimiento jurídico del acto administrativo hoy impugnado...” (Cfr. f. 11 del expediente judicial).

**4. El capítulo Segundo, numeral 4 de la Carta Iberoamericana de Derechos y Deberes del Ciudadano**, el cual hace referencia al Principio de Racionalidad y a su extensión (Cfr. f. 11 del expediente judicial).

En relación a esta disposición se indicó que:

“Siendo el RESUELTO DE PERSONAL NO. 2641 DEL 16 DE OCTUBRE DE 2020, una actuación administrativa, la misma debió estar motivada y argumentada de tal forma que se explicara cuál fue el debido proceso que se utilizó al momento de desvincular al SEÑOR MOSQUERA, situación que ignoró el Municipio de Panamá, omitiendo a sí (sic) lo preceptuado por esta Carta y quebrantando las formalidades que establece la Ley.” (Cfr. f. 11 del expediente judicial).

**5. La Resolución 1/2020 de 10 de abril de 2020, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, creada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos**, la cual establece, entre otras cosas, que se debe velar porque se preserven las fuentes de trabajo y se respeten los derechos laborales de todos los trabajadores.

Al respecto, indica la demanda que:

“La desvinculación del Señor Mosquera va exactamente en dirección contraria a lo establecido por esta Resolución. Toda vez, que sus derechos laborales han sido infringidos y no se ha respetado el hecho de que su trabajo en esta Institución representa su única fuente de ingresos. Omitiendo así las aplicación de esta Resolución la cual es de estricto cumplimiento para todo el país.” (Cfr. f. 12 del expediente judicial).

**6. Los artículos 1, 2 y 4 de la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, modificados por la Ley No. 25 de 19 de abril de 2018**, los cuales señalan que

todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecten 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; que el padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como una causal de despido y que los trabajadores afectados por las enfermedades antes indicadas solo podrán ser despedidos o destituidos en razón de una causa justificada (Cfr. fs. 12 – 17 del expediente judicial).

Se indica en la acción:

“Este artículo fue violado directamente por omisión toda vez que a la autoridad administrativa (Municipio de Panamá) ha pasado por alto la condición médica de mi representado, pues el mismo padece de HIPERTENSIÓN ARTERIAL CRÓNICA, y DIABETES MELLITUS TIPO 2, en atención con el artículo 1 de la Ley 25 de 2018, que modifica el artículo 1 de la Ley 59 e 2005, que adopta normas de protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, al momento de emitir la resolución de destitución.

Igualmente, la norma ha sido violada en concepto de violación directa por el quebrantamiento de las formalidades legales, ya que al estar protegido por esta Ley se debió seguir una serie de formalidades legales obligatorias para poder que se diera la desvinculación y las mismas nunca se dieron.”

**7. Los artículos 1 y 45-A de la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, adicionado por la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016,** que declaran de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familias y que la persona con discapacidad, padres, 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 laboral. 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 (Cfr. fs. 17 – 19 del expediente judicial).

El actor es del concepto que:

“La protección laboral para personas con discapacidad y enfermedades crónicas la protege, aún en cargos de libre nombramiento y remoción, es decir dentro o fuera de la carrera administrativa, ya que la norma es clara al especificar ‘no se admitirá como causal el libre nombramiento y remoción’, por tanto, el SEÑOR MOSQUERA nunca debió ser desvinculado de su puesto de trabajo y el hacerlo constituye una violación directa por omisión y quebrantamiento de las formalidades legales de esta ley.” (Cfr. f. 19 del expediente judicial).

**8. El artículo 27 de la Ley No. 25 de 10 de julio de 2007**, por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que contempla el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás. (Cfr. f. 19 – 21 del expediente judicial).

En cuanto a esta última norma, en el libelo se indicó lo que a continuación transcribimos:

“El Estado panameño tenía la obligación, a través del Municipio de Panamá, de mantener una conducta enmarcada en el reconocimiento de esos derechos y principios consagrados en esa Convención a favor de las personas con discapacidad, y en el presente paso dicho reconocimiento no se ha concretado ni se ha respetado ...” (Cfr. f. 20 del expediente judicial).

## **II. Informe de conducta requerido al funcionario acusado.**

Mediante la Nota No.0695/DS/2021 de 6 de abril de 2021, el Alcalde del Distrito de Panamá, emitió su informe de conducta, en donde aprovechó para indicar, entre otras consideraciones, lo siguiente:

“Finalmente, señalamos que la posición que estaba (sic) el señor Mosquera Isarama fue considerada de libre nombramiento y remoción, ya que el demandante no ingresó a la Alcaldía del distrito de Panamá con concurso de méritos, ni se encuentra amparado por la Ley 59 de 2005, al no comprobar que sus enfermedades le

produzcan alguna discapacidad laboral.” (Cfr. fs. 48 - 49 del expediente judicial).

### **III. Contestación de la demanda y alegato de conclusión por el Procurador de la Administración.**

En cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, el Procurador de la Administración remitió a esta Sala la Vista No. 023 de 04 de enero de 2022, a través de la cual contestó la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción que motivó el negocio jurídico bajo examen, solicitando a este Tribunal se sirva declarar que no es ilegal el acto objeto de reparo, ni su acto confirmatorio, y, en consecuencia, se denieguen las demás pretensiones formuladas; criterio que, en lo medular, sustentó de la siguiente manera:

“En esa línea de pensamiento, debemos recalcar que la motivación del acto administrativo consiste en el deber que tiene la Administración Pública del exponer los elementos fácticos jurídicos necesarios que respalden la legitimidad y validez de sus decisiones, en este caso particular, la desvinculación de Federico Mosquera Isarama, la cual, reiteramos, estuvo debidamente sustentada en la facultad discrecional de la autoridad nominadora, de ahí que contrario a lo esbozado por la apoderada judicial del accionante, el uso de la potestad que la ley le confiere al regente de la entidad para disponer del personal subalterno que no goza de estabilidad laboral en nada vulnera sus garantías o derechos, por lo que no se han producido las infracciones de los preceptos que se citaron como vulnerados, máxime cuando se cumplió con el debido proceso y se le garantizó el derecho a la defensa, a probar e impugnar a través de los recursos correspondientes, de modo que no se ha configurado ninguno de los cargos de infracción alegados por la demandante.” (Cfr. fs. 79 - 80 del expediente judicial).

En su alegato de conclusión, contenido en la Vista No. 1697 de 10 de octubre de 2022, el Procurador de la Administración reiteró que las pruebas aportadas no acreditan de manera fehaciente la discapacidad laboral alegada (Cfr. f. 104 del expediente judicial).

### **CONSIDERACIONES Y DECISIÓN DE LA SALA TERCERA:**

Una vez cumplido el trámite procesal de rigor, este Tribunal, con fundamento en la atribución del control de la legalidad de los actos administrativos que le otorga el numeral 2 del artículo 206 de la Constitución Política de la

República, el artículo 97 del Código Judicial, así como el artículo 42b de la Ley 135 de 1943, modificada por la Ley 33 de 1943, procederá a resolver, en el fondo, la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción interpuesta por el actor, quien solicita que la Sala Tercera hagan las siguientes declaraciones:

1. Que se declare nulo, por ilegal, el Resuelto de Personal No. 2641 de 16 de octubre de 2020.
2. Que se ordene su reintegro al Municipio de Panamá.
3. El pago de los salarios dejados de percibir y demás derechos adquiridos, desde la fecha de la desvinculación hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro (Cfr. fs. 3 - 4 del expediente judicial).

Atendiendo al principio dispositivo o de justicia rogada y al principio de congruencia, esta Superioridad procederá a examinar la legalidad de los actos administrativos cuestionados, a partir de su confrontación con las normas legales y reglamentarias aducidas por la parte actora como infringidas.

Así, cuando analizamos la motivación del acto objeto de reparo, observamos que el mismo justificó la decisión adoptada, en razón de los siguientes argumentos:

“Que el numeral 3 del artículo 243 de la Constitución Política de la República de Panamá dispone que es atribución del alcalde nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales cuya designación no corresponda a otra autoridad.

Que, el señor FEDERICO MOSQUERA ISARAMA, con cédula de identidad personal No. 5-12-991, actualmente ocupa el cargo de SUPERVISOR DE CAMPO, EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL, con un Salario Mensual de OCHOCIENTOS CINCUENTA BALBOAS CON 00/100 (B/.850.00). Posición No.1201.” (Cfr. f. 22 del expediente judicial).

Si partimos de la premisa que *motivar* implica sustentar las *razones* por las cuales se adoptó una u otra decisión, observamos que el acto atacado carece de un desarrollo que permita distinguir las consideraciones que llevaron a que se diera la desvinculación del demandante.

Lo anterior obedece a que, si bien en el decreto de personal impugnado se indica que *el numeral 3 del artículo 243 de la Constitución Política de la República de Panamá dispone que es atribución del alcalde nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales cuya designación no corresponda a otra autoridad*; esto, por sí solo, no se erige como un elemento que valide jurídicamente una desvinculación.

Ciertamente, como lo indica la norma en cuestión, *es atribución del alcalde nombrar y remover a los funcionarios públicos municipales cuya designación no corresponda a otra autoridad*; sin embargo, ello no lo exime de cumplir con los demás elementos propios de este tipo de acto, tal y como lo sería, la definición de la razón en función de la cual se ejerce el derecho a dar por terminada la relación laboral.

Reiteramos, en el acto originario solo se hace alusión a la facultad de nombrar y remover a funcionarios; sin embargo, a fin que la desvinculación se ajuste a derecho, la misma debe enmarcarse en alguno de los presupuestos que la viabilice, exigencia que no se cumple en el caso que nos ocupa.

Cuando analizamos el acto confirmatorio, observamos que se repite la misma metodología; justificando el actuar, únicamente, en atención a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 243 de la Constitución Política, obviando cualquier referencia a la existencia de un procedimiento disciplinario, o al ejercicio de la facultad discrecional como sustento para dar por terminada la relación de trabajo.

Lo anterior nos lleva a concluir que el acto acusado de ilegal no cuenta con el desarrollo suficiente que permita comprender si la decisión adoptada surgió producto de una medida disciplinaria, en razón de la facultad discrecional de libre nombramiento y remoción o en función a alguna otra motivación debidamente validada por la ley.

En otro orden de ideas, tenemos que el demandante alega padecer de dos enfermedades crónicas, a saber: hipertensión arterial y diabetes mellitus tipo 2;

argumentos que fueron analizados a través del acto confirmatorio en el sentido siguiente:

“Que al analizar el Recurso, el señor FEDERICO MOSQUERA ISARAMA, manifiesta entre otras cosas, que padece de Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial, motivo por el cual alega estar amparado por lo dispuesto en la Ley 25 de 2018, que modifica la Ley 59 de 2005, mediante el cual brinda protección laboral a las personas con enfermedades crónicas degenerativas, sin embargo, en el Departamento de Bienestar del Empleado de la Dirección de Recursos Humanos, no reposaba información de condición especial de salud, conforme lo indica la ley antes señalada, igualmente es importante señalar que el señor MOSQUERA ISARAMA no cuenta con acreditación a la Carrera Administrativa.” (Cfr. f. 35 del expediente judicial).

Así las cosas, cuando analizamos lo indicado en el acto confirmatorio y lo confrontamos con lo que reposa en el expediente de personal, podemos dar cuenta que en este último reposan los siguientes documentos:

- Inscripción de Beneficiario Inválido, fechado 28 de junio de 2003, con diagnóstico de retardo mental (Cfr. f. 84 del expediente de personal).
- Receta de la Caja de Seguro Social, fechada 24 de noviembre de 2012, emitida por el Médico General Doctor Edgardo Germán, que indica que el demandante está siendo atendido por diabetes mellitus e hipertensión arterial (Cfr. f. 83 del expediente de personal).
- Certificación de la Policlínica Presidente Remón, fechada 12 de agosto de 2020, emitida por el Especialista en Medicina del Trabajo Doctor Eduardo Lucas Mora, en la que se indica que el demandante padece, desde aproximadamente 12 años, de diabetes mellitus tipo 2, así como también de hipertensión arterial (Cfr. f. 36 del expediente de personal).
- Certificación fechada 16 de noviembre de 2020, emitida por el Cardiólogo Doctor Marcos Córdoba, en la que se hace constar que el demandante padece de diabetes mellitus tipo 2 y de hipertensión arterial crónica (Cfr. f. 35 del expediente de personal).

- Certificación de la Caja de Seguro Social fechada 19 de noviembre de 2013, emitida por la Médico General Doctora Suyim Quintero, en la que se hace constar que el demandante es paciente diabético (Cfr. f. 25 del expediente de personal).
- Nota del Doctor Gustavo Marciaga Real, fechada 13 de noviembre de 2020, en la que se indica que el demandante fue atendido por diabetes tipo 2 e hipertensión arterial (Cfr. f. 24 del expediente de personal).

La existencia de la documentación en cuestión nos permite afirmar que la entidad demandada tenía pleno conocimiento de los padecimientos del actor; razón por la que resulta jurídicamente improcedente alegar el desconocimiento de los mismos.

Ahora bien, en cuanto mecanismo idóneo para acreditar alguna de estas enfermedades, la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018, establece lo siguiente:

“Artículo 5. El artículo 5 de la Ley 59 de 2005 queda así:

Artículo 5. La certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, será expedida por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin **o por el dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo**. La persona mantendrá su puesto de trabajo hasta que dicha comisión dictamine su condición.” (El resaltado es del Tribunal).

Como se observa, bastaba con la presentación del dictamen de dos médicos especialistas idóneos en el ramo para tener por acreditado el padecimiento, exigencia que como hemos podido observar, fue cumplida con creces por parte del demandante; produciéndose así, en razón de la emisión del acto objeto de reparo, la infracción del artículo 4 de la norma antes mencionada, el cual contempla lo siguiente:

“**Artículo 4.** El artículo 4 de la Ley 59 de 2005 queda así:

**Artículo 4.** Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo, **o, tratándose de servidores públicos, invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes.**

En el caso de servidores públicos incorporados a los regímenes especiales la solicitud de reintegro se hará de conformidad con la legislación especial vigente.”  
(El resaltado es del Tribunal).

Por otro lado, en lo que respecta al pago de los salarios dejados de percibir, cobra relevancia el artículo 4-A, adicionado a la Ley 59 de 2005, por la Ley 151 de 2020, que es del tenor siguiente:

“**Artículo 1.** Se adiciona el artículo 4-A a la Ley 59 de 2005, así:

**Artículo 4-A.** Todo trabajador, nacional o extranjero, que sea reintegrado por la autoridad nominadora, por un tribunal administrativo o por los tribunales de justicia por estar amparado por la presente Ley tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de percibir desde el día de su suspensión del cargo, de su despido o destitución hasta el momento que se haga efectivo su reintegro, y deberá ocupar el mismo cargo, salvo que acepte otro análogo en jerarquía, funciones y remuneración.”

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo citado, lo conducente en el caso que nos ocupa, siendo que se han acreditado las infracciones a las que arriba hemos hecho referencia, es que se ordene el pago de los salarios dejados de percibir desde el día en que se dio la desvinculación, hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro.

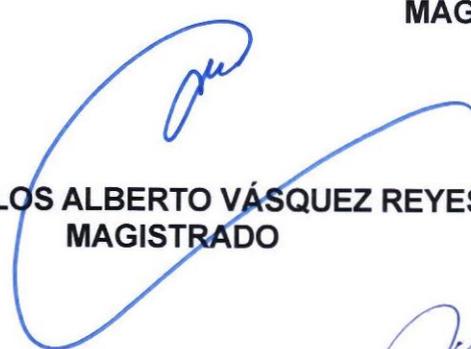
Las consideraciones hasta ahora expuestas, llevan a este Tribunal a concluir que con la emisión del acto objeto de reparo se vulneró tanto el artículo 4 de la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018, así como el artículo 155 de la Ley 38 de 2000, infracciones que llevan a este Tribunal a que se pronuncie en forma consecuente.

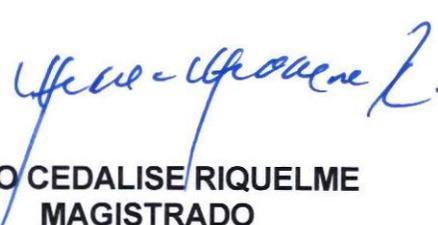
**PARTE RESOLUTIVA**

Por las consideraciones previamente expuestas, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE ES ILEGAL el Decreto de Personal No. 2641-2020 de 16 de octubre de 2020**, emitido por el MUNICIPIO DE PANAMA, y se **ORDENA** el reintegro de FEDERICO MOSQUERA ISAREMA, en el cargo que desempeñaba al momento en que se hizo efectiva su desvinculación, o a otro cargo de igual jerarquía y salario, de acuerdo a la estructura de la Institución; y se **ORDENA** le sean pagados los salarios dejados de percibir desde el día en que se dio la desvinculación, hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

  
**MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA**  
**MAGISTRADA**

  
**CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES**  
**MAGISTRADO**

  
**CECILIO CEDALISE RIQUELME**  
**MAGISTRADO**

  
**LICDA. KATIA ROSAS**  
**SECRETARIA DE LA SALA TERCERA**

SALA III DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

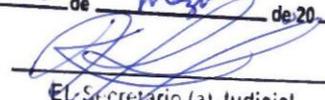
NOTIFIQUESE HOY 15 DE mayo

DE 20 23 A LAS 8:41 DE LA mañana

A Procurador de la Administración

  
FIRMA

En la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia,  
Para notificar a los interesados de la resolución que antecede,  
se ha fijado el Edicto No. 855 en lugar visible de la  
Secretaría a las 4:00 de la Tarde  
de hoy 10 de mayo de 20 23

  
El Secretario (a) Judicial