

58
59

REPÚBLICA DE PANAMÁ



ÓRGANO JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LABORAL

Panamá, veintiuno (21) de abril de dos mil veintitrés (2023).

VISTOS:

A través de la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022, se procedió a destituir a YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, en el cargo que ocupaba como RECEPCIONISTA en el Hospital Santo Tomás, en virtud de las investigaciones realizadas, y al haberse determinado que incurrió en faltas de máxima gravedad como lo son alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo con las funciones de su cargo.

Por medio de la Resolución N° 999 de 20 de julio de 2022, el Director Médico General del Hospital Santo Tomás, procedió a resolver el recurso de Reconsideración presentado, y a través de dicho acto decidió rechazar el recurso de reconsideración presentado por la recurrente.

Contra la prenombrada decisión se presentó recurso de apelación ante el Patronato del Hospital Santo Tomás y mediante la Resolución No. 14 de 23 de agosto de 2022, se procedió a rechazar el recurso de apelación y mantener en todas sus partes la Resolución No. 766 de 14 de junio de 2022, mediante la cual destituyó a la ex servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO del Hospital Santo Tomás.

Frente a la decisión adoptada por la Autoridad Nominadora, el demandante acude a través de apoderado judicial el día 24 de octubre de 2022, ante la Secretaría de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia a fin de interponer formal Demanda Contenciosa-Administrativa de Plena Jurisdicción, a partir de la cual se solicita la declaratoria de nulidad de la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de

2022, emitida por la Dirección Médica General del Hospital Santo Tomás, así como su acto confirmatorio y para que se hagan otras declaraciones.

I.- ANTECEDENTES Y HECHOS DE LA DEMANDA:

En el libelo de demanda, el apoderado judicial de la parte actora, el Licdo. JOSÉ ÁLVAREZ CUETO ha indicado que a través del acto impugnado se procedió a destituir a la accionante del cargo de recepcionista con base a lo dispuesto en los artículos 9, 95 y 102 numeral 7 de las faltas gravísimas del Reglamento Interno de Recursos del Hospital Santo Tomás.

No se tomó en consideración el efecto suspensivo de conformidad con los artículos 170 y 171 de la Ley 38/2000 como parte del debido proceso, por lo que las resoluciones deben declararse nulas conforme al artículo 52 numeral 4 de la Ley 38/2000.

El Hospital Santo Tomás confirmó la resolución impugnada al igual que el Patronato del Santo Tomás. El acto impugnado constituye una flagrante desviación de poder de conformidad con el numeral 36 del artículo 201 de la Ley 38/2000, debido a que se utilizó el artículo 794 del Código Administrativo debido a que la demandante cometió un acto contrario a las disposiciones legales, cuando se debió acceder a la protección del debido proceso.

Las normas contenidas en el acto impugnado violan el debido proceso, debido a que la accionante no pudo ejercer su legítima defensa y se omitió el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 170 y 171 de la Ley 38/2000, en cuanto al efecto suspensivo debido a que no pudo permanecer la demandante en su puesto de trabajo hasta haberse agotado la vía gubernativa.

Los actos impugnados debieron que darse en efecto suspensivo en virtud de los recursos de reconsideración y apelación, sin embargo esto no ocurrió ya que la funcionaría demanda dio una orden contraria a derecho para que nuestra representada no permaneciera en su puesto de trabajo más allá de la notificación de su destitución, constituyendo esto según nuestro criterio un claro abuso de poder.

Con el acto impugnado se destituyó a la accionante, ya que es una posición de libre nombramiento y remoción, entendiéndose que es una facultad discrecional de la autoridad nominadora, pero lo cierto es que ésta adolece de un elemento indispensable para la conformación del acto administrativo, como lo es el respeto al debido proceso administrativo.

En el ejercicio del poder discrecional de la autoridad nominadora, ésta debe basarse en el estricto cumplimiento de las garantías mínimas que establece la Ley para la elaboración de todo acto administrativo y a todas luces esta Resolución Administrativa No. N°766 de 14 de junio de 2022, no cumplió con esos criterios.

60
61

En consecuencia, se ha desatendido la garantía del debido proceso al no aplicar el efecto suspensivo del acto administrativo, infringiendo el debido proceso administrativo, ya que la Resolución Administrativa No. N°766 de 14 de junio de 2022, carece de todo razonamiento y explicación jurídica sobre la facultad que dispone la autoridad para ejercer la potestad discrecional en caso de oportunidad y conveniencia, como también obvia el efecto suspensivo consignado en la Ley.

La demandante a pesar habérsele hecho un proceso disciplinario donde se decidió su destitución, no se respetó el efecto suspensivo consignado en la Ley 38 de 2000. El acto impugnado que lo constituye la Resolución Administrativa No. N°766 de 14 de junio de 2022, mediante el cual se destituye a mi representada, es un total retroceso de Estado, ya que al omitir y/o desobedecer dichas disposiciones, nos encontramos en flagrante "Indefensión" y "violación" a los derechos adquiridos, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 56, artículo 201 de la Ley N°38 de 31 de julio de 2000.

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

A criterio de la parte demandante, el acto administrativo demandado (Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022), y sus actos confirmatorios, ambos emitidos por el Hospital Santo Tomás, ha vulnerado las siguientes disposiciones.

- 1.- El **artículo 170 de la Ley 38/2000**, que establece lo siguiente:

***Artículo 170.** El recurso de reconsideración, una vez interpuesto o propuesto en tiempo oportuno y por persona legitimada para ello, se concederá en efecto suspensivo, salvo que exista una norma especial que disponga que se conceda en un efecto distinto."*

Este artículo fue violado de manera directa toda vez que mi representada fue destituida y no se le permitió permanecer en su puesto de trabajo hasta agotar todos los recursos que le otorga la Ley en franca violación al debido proceso administrativo.

- 2.- El **artículo 171 de la Ley 38/2000**, que dispone lo siguiente:

"El recurso de apelación será interpuesto o propuesto ante la autoridad de primera instancia en el acto de notificación, o por escrito dentro del término de cinco días hábiles, contado a partir de la fecha de notificación de la resolución o acto impugnado. Si el apelante pretende utilizar nuevas pruebas en la segunda instancia de las permitidas por la ley para esa etapa procesal, deberá indicarlo así en el acto de interposición o proposición del recurso."

La justificación utilizada para dejar sin efecto el nombramiento, es contrario a las garantías fundamentales. Ya que se omitió aplicar el efecto suspensivo al mi representada presentar el recurso de apelación que correspondía y en el caso de la

ET
62

señora Yanina Escala no le correspondía al **HOSPITAL SANTO TOMAS** aplicar un trámite distinto al contemplado en la Ley 38 de 2000, por lo que consideramos actuaron de manera arbitraria. El **HOSPITAL SANTO TOMAS**, destituyó a mi representada como servidora pública, de manera directa y NO le permitió ejercer su derecho a la defensa de manera correcta dejándola en indefensión.

3.- Se han violado el artículo 34, el numeral 4 del artículo 52, el numeral 1 del artículo 155 y el numeral 1 del artículo 201 de la Ley N°38 de 31 de julio de 2000, que a la letra dicen:

“Artículo 34. Las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas se efectuarán con arreglo a normas de informalidad, imparcialidad, uniformidad, economía, celeridad y eficacia, garantizando la realización oportuna de la función administrativa, sin menoscabo del debido proceso legal, con objetividad y con apego al principio de estricta legalidad. Los Ministros y las Ministras de Estado, los Directores y las Directoras de entidades descentralizadas, Gobernadores y Gobernadoras, Alcaldes y Alcaldesas y demás Jefes y Jefas de Despacho velarán respecto a las dependencias que dirijan, por el cumplimiento de ésta disposición.

Las actuaciones de los servidores públicos deberán estar presididas por los principios de lealtad al estado, honestidad y eficiencia, y estarán obligados a dedicar al máximo de sus capacidades a la labor asignada.”

La infracción del artículo 34 de la Ley N°38 de 2000, obedece a que **EL HOSPITAL SANTO TOMAS** y la Directora de la Oficina Institucional de Recursos Humanos de dicha Institución, debieron procurar que los trámites establecidos por Ley, se cumplieran con estricto apego a la legalidad y no sólo eso, sino que además tenían el deber de garantizar el debido proceso administrativo y los demás presupuestos consignados en la legislación vigente concerniente al caso que nos ocupa. Sin embargo, **EL HOSPITAL SANTO TOMAS**, hizo caso omiso y en el acto demandado, el funcionario demandado violó de manera directa y con dolo el derecho fundamental al debido proceso y al trabajo de nuestra representada, desde el momento que deja sin efecto el nombramiento de la demandante, sin aplicar el efecto suspensión y no permitirle permanecer en el puesto de trabajo.

4.- Se ha violado el **Artículo 52 de la Ley 38/2000**, que establece expresamente lo siguiente:

“Artículo 52. Se incurre en vicio de nulidad absoluta en los actos administrativos dictados, en los siguientes casos:

1. *Cuando así esté expresamente determinado por una norma constitucional o legal;*
2. *Si se dictan por autoridades incompetentes;*
3. *Cuando su contenido sea imposible o sea constitutivo de delito;*

4. *Si se dictan con prescindencia u omisión absoluta de trámites fundamentales que impliquen violación del debido proceso legal;*
5. *Cuando se graven, condenen o sancionen por un tributo fiscal, un cargo o causa distintos de aquellos que fueron formulados al interesado."*

La resolución impugnada que consiste en la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022, no contempló las disposiciones legales, ni los procedimientos establecidos en la prenombrada normativa.

5.- Se ha violado lo dispuesto en el **artículo 155 de la Ley 38/2000**, que señala lo siguiente:

"Artículo 155. Serán motivados, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho, los siguientes actos:

1. *Los que afecten derechos subjetivos*
2. *Los que resuelvan recursos;*
3. *Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes de idéntica naturaleza o del dictamen de organismos consultivos; y*
4. *Cuando así se disponga expresamente por la ley."*

Que no se aplicó el efecto suspensivo establecido en la ley, para que la accionante pudiera ejercer su derecho a defensa, constituyendo esta acción una grave violación a los derechos fundamentales y a la Ley, ya que el efecto suspensivo es uno de los elementos más importantes de todo proceso.

6.- El acto acusado ha violado lo consagrado en el numeral 1 del artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos que señala lo siguiente:

"Artículo 8. Garantías Judiciales

1. *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 por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.*

La infracción del numeral 1 del artículo 8 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, ha sido violada, ya que Panamá acata las normas del Derecho Internacional y podemos considerar que las garantías fundamentales, se deben respetar dentro y fuera de nuestro Territorio, como para que el **HOSPITAL SANTO TOMAS**, arbitrariamente no haya cumplido con las garantías mínimas como lo es el debido proceso y más aún son los llamados a ser los garantes de una justicia social y de una naturaleza convencional coadyuvante en la legislación panameña, bajo los principios, derechos y deberes que tiene como servidor público.

III.- INFORME DE CONDUCTA DEL FUNCIONARIO DEMANDADO:

Mediante escrito visible de fojas 23 a 25 del expediente judicial e identificado con la Nota 1612-DM-HST-22 del 2 de noviembre de 2021, el Hospital Santo Tomás, procede a emitir el correspondiente informe de conducta, señalando lo que a continuación sigue.

Que la servidora pública **YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO**, con cédula de identidad personal N° 8-512-481, inició labores el día 16 de marzo de 2012, en la posición 8318, planilla 01 en el cargo de **Recepcionista**.

La Oficina Institucional de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás, en cumplimiento del Artículo 103 y 104 del Reglamento Interno de Recursos Humanos y en atención a las hoja de Trámites 610 y 611 del 2 de marzo de 2022 de la Dirección Médica General procede a realizar una investigación a la servidora pública **YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO** por la presunta comisión de una falta administrativa que infringe el Reglamento Interno de Recursos Humanos, expresadas en el Artículo 102, Numeral 7 de las Faltas de Máxima Gravedad, que establece: *“Alterar, retardar o negar injustificadamente el Trámite de Asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo”* porque según la nota *“ha presentado una conducta inadecuada, faltas de respeto, negación a realizar su trabajo, tocar archivos de carácter confidencial y manejo de información sensible, desobedecer, contestar de forma grosera, desafiante a la Jefatura, lanzar expresiones amenazadoras a las compañeras y grabar todo lo que hablan, utiliza audífonos, grita cantando en horas laborables perjudicando la concentración de sus compañeras, sale continuamente sin permiso, riéndose y pasa el resto de la tarde sentada en las sillas que están afuera de la Oficina, no realiza sus funciones como recepcionista, no recibe la correspondencia interna, ni externa, no toma las llamadas, no brinda la información requerida, y no reporta a su superior inmediato el trabajo realizado, adicional amenaza al personal.”*

Dentro del expediente personal de la servidora pública **YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO** figuran las siguientes sanciones vigentes:

- Memo 02-2022 OC/HST del 17 de enero de 2022 Amonestación Verbal de conformidad con el artículo 102 #13 de las Faltas Leves *“Entorpecer las labores y todo acto que altere el orden y la disciplina en el lugar de trabajo”*.
- Memo 05-2022 OC/HST 10 de marzo de 2022. Amonestación escrita, Artículo 102 #1 de las Faltas leves *“Desobedecer las órdenes e Instrucciones que imparten sus superiores Jerárquicos.”*

- Resolución 638 del 12 de mayo de 2022 "2 días de suspensión", artículo 102 # 30 de las faltas graves "*Promover o participar en peleas con o entre servidores públicos*"

En el expediente de investigación existen fotografías y videos institucionales proporcionados por la Sección de Seguridad del Hospital Santo Tomás, en la cual se muestra que la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO se mantenía siempre fuera de su oficina durante su jornada laboral, y en otras ocasiones sentada en una silla ubicada en el área donde se encuentra la cafetería, de la Consulta Externa. Que en dichos videos se muestra cuando la Servidora YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO trajo a su madre la sienta afuera de su lugar de trabajo (Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente) y la señora comenzó a grabar, amenazo al personal y luego ella la acompaña hasta la salida del Hospital en la parte externa de la Consulta.

Al revisar la marcación del reloj digital se comprueba que la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO siempre marcaba su hora de salida y entrada como si estuviese en su oficina laborando, pero en realidad todo el tiempo estuvo fuera de ella, tal como lo corroboraron los agentes de seguridad que durante todo el día permaneció fuera de su oficina, específicamente en horas de la mañana en horario de 8 a 10:30 A.M. y luego en la tarde después de su hora de almuerzo se mantenía frente a la cafetería.

Cuando se procede a revisar las hojas de productividad, se evidencia que no realizo las labores y en las declaraciones de sus propias compañeras y compañeros de trabajo, se declaró la falta de respeto hacia la jefatura; que todos habían tratado de orientarla pero la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO no se dejó orientar, que mantuvo una actitud de rebeldía indicando que sus abogados no le permitían que firmará ningún documento y amenazó que va llevaría esto a todos los medios de comunicación, intimidando, grabando aduciendo que tenía permiso legal para hacerlo a pesar que la oficina para la cual trabajaba es una oficina que maneja información sensitiva de auditoría de pacientes y que la ley establece que son confidenciales y que el incumplimiento puede tener como resultado la Destitución en función de la gravedad de la desobediencia.

La Oficina Institucional de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás remitió a la servidora pública a la atención de Psicología para que en su momento recibiera ayuda profesional de forma tal que comprendiera que el trabajo es primordial, que el Hospital Santo Tomás requiere de personal comprometido con su labor, que el hostigamiento que estaba realizando hacia sus compañeras no era correcto, que al no hacer el trabajo acarrearía por perderlo, pero la Señora YANINA ELIZABETH

ESCALA BARSALLO simplemente indicaba que la votaran que ella tenía como defenderse, rechazando la ayuda de personal idóneo del Hospital.

Que en medio de la investigación de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, el personal de la Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente; doctoras, enfermeras, técnicos, todos profesionales con más de 20 años de experiencia y seriedad interpusieron formal denuncia ante el Juez de Paz contra la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO cansados de las amenazas por parte de la funcionaria.

Luego de la investigación realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás se determinó que la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, no estaba realizando las funciones de Recepcionista para lo cual fue contratada tal como lo dispone el Manual Institucional de Clases Ocupacionales Código ADAS0201:

- No recibía, ni orientaba al público que concurre a la oficina de Calidad y Seguridad del Paciente,
- No atendía llamadas telefónicas, ni resolvía consultas sencillas,
- No brindaba información requerida o remitía al solicitante a la persona indicada para hacerlo,
- No llevaba registros de nombres de personas y de la documentación que llega para las unidades administrativas,
- No concertaba entrevistas que le solicitaban a su superior inmediato,
- No recibía correspondencia interna y externa.
- No mantenía informado al superior inmediato del trabajo realizado.
- No elaboraba propuestas de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que se realizan en el puesto que ocupa.
- No programaba los requerimientos de uso de recursos materiales asignados al puesto que ocupa.

Que los hechos descritos en esta investigación, constituían una falta administrativa, tipificada en el Reglamento Interno de Recursos Humanos de esta entidad hospitalaria, publicado mediante Gaceta Oficial N° 24,365 del 13 de agosto de 2001; que en Artículo 102, Numeral 7 de las Faltas de Máxima Gravedad, establece: ***“Alterar, retardar o negar injustificadamente el Trámite de Asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo”***

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 104 del Proceso Disciplinario del Reglamento Interno del Hospital Santo Tomas publicado mediante Gaceta Oficial N°

65
66

24,365 de agosto de 2001; en donde señala que en caso de faltas administrativas que conlleven a la aplicación de sanción de destitución, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y la Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente presentaron al Director Médico General del Hospital Santo Tomás, la recomendación de "Destitución", para la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, en atención al artículo 93 del Reglamento Interno de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás que dispone los deberes que debe tener todo servidor público del Hospital Santo Tomás, y en donde debe regirse por principios para ejercer las funciones propias del cargo con intensidad, responsabilidad, prontitud y atender los asuntos de su competencia dentro de los términos establecidos en la Ley.

Que el Director Médico General en uso de sus facultades legales resolvió a través de la Resolución 766 del 14 de junio de 2022 destituir del cargo a la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO con cédula 8-512-481, posición 8318 y en su artículo segundo se estipula contra esta resolución procede el Recurso de Reconsideración el cual habrá de interponer dentro de los cinco (5) primeros días hábiles, a partir de su notificación, y el de Apelación, de ser necesario, posterior al de Reconsideración. Dicha resolución fue notificada personalmente a YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO el día 22 de junio de 2022 a las 9:20 de la mañana, luego de muchos intentos para que la funcionaria se presentara a Recursos Humanos.

Que de conformidad con el artículo 170 de la Ley 38/2000, la demandante debía seguir asistiendo a su puesto de trabajo, pero la misma nunca se presentó. Al respecto constan las notas que enviaba la Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente notificando la inasistencia a su puesto de trabajo, así como la marcación del Reloj Digital.

Mediante la Resolución 999 del 20 de julio de 2022, el Director Médico General procedió a rechazar el recurso de reconsideración presentado por la demandante y mantener el contenido de la resolución originaria mediante la que se destituye a la accionante por infringir el artículo 102 numeral 7 de las faltas de máxima gravedad del Reglamento Interno de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás que establece: *"Alterar, retardar o negar injustificadamente el Trámite de Asuntos, o la presentación de servicios que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo."*

Por medio de la Resolución 14 del 23 de agosto de 2022, el Presidente del Patronato del Hospital Santo Tomás, procedió a rechazar el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la demandante y mantiene la resolución originaria de destitución, agotándose de esta manera la vía gubernativa. La prenombrada resolución fue aprobada por el pleno de la Junta Directiva del Patronato del Hospital Santo Tomás mediante acta 917 del 09 de agosto de 2022.

IV.- OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN:

Por su parte, la Procuraduría de la Administración en el presente caso ha indicado de acuerdo con la Vista Número 2056 de 15 de diciembre de 2022, y reiterado también en sus alegatos (Vista Número 316 de 10 de marzo de 2023), lo siguiente.

Que no le asiste la razón a la demandante; en cuanto a la carencia de sustento que se advierte en la tesis planteada, referente a lo actuado por el **Hospital Santo Tomás**, al emitir el acto objeto de reparo, que en su opinión, es contrario a Derecho, por supuestamente haber vulnerado las normas antes mencionadas.

Mediante la Ley 4 de 10 de abril de 2000, se constituyó el **Hospital Santo Tomás** como una entidad estatal de interés público.

“Artículo 1. Se crea el Patronato del Hospital Santo Tomás, como entidad de interés público y social con fines de lucro, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía en su régimen administrativo, económico, financiero y funcional, que se regirá por esta Ley y su reglamento general”

Al respecto, debemos destacar que el artículo 9 de la Resolución 011 de 31 de julio de 2007, mediante el cual se aprueba el Reglamento Interno del **Hospital Santo Tomás**, le otorga al Director General la responsabilidad de la conducción técnica y administrativa. Tal como se lo transcribimos a continuación:

“Artículo 9. DE LA AUTORIDAD NOMINADORA. El (la) Director (a) General la condición de autoridad nominadora es el responsable de la conducción técnica y administrativa del hospital Santo Tomás, y podrá delegar en las autoridades administrativas de mando las funciones de dirección que correspondan a los objetivos institucionales de conformidad con la Ley. Todo nombramiento o remoción será aprobado o inaprobado por el Patronato.”

En ese sentido, estimamos oportuno resaltar que la **Competencia** a la luz de la Ley de Procedimiento Administrativo General, se define así:

“Artículo 200. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos conforme a este glosario:

(...)

*21. **Competencia.** Conjunto de atribuciones que la Constitución Política, la ley o el reglamento asignan a una dependencia estatal o a un cargo público.”*

En cuanto al debido proceso, como quiera que en la acción ensayada, la accionante denuncia la supuesta violación al debido proceso legal, consideramos oportuno realizar una sucinta anotación sobre esta importante garantía constitucional y legal, a fin de poder corroborar que, efectivamente, la autoridad demandada no omitió su cumplimiento.

Previamente, tenemos que en la esfera administrativa, la salvaguarda del debido proceso se encuentra contemplada en el artículo 36 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, mismo que manifiesta lo siguiente:

“Artículo 36. Ningún acto podrá emitirse o celebrarse con infracción de una norma jurídica vigente, aunque éste provenga de la misma autoridad que dicte o celebre el acto respectivo. Ninguna autoridad podrá celebrar o emitir un acto para el cual carezca de competencia de acuerdo con la ley o los reglamentos.”

Así mismo, el numeral 31 del artículo 201 de la ley recién aludida nos brinda la definición del “Debido Proceso Legal”, en los términos citados a continuación:

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

(...)

31. 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 recurrir) y el derecho a no ser juzgado más de una vez por la misma causa penal, policiva, disciplinaria o administrativa.”

Podemos complementar lo previamente expuesto, señalando que el debido proceso legal para no convertirse en un mero enunciado formalista, se nutre de diversos derechos, como por ejemplo: el derecho a ser juzgado por un juez natural, el derecho de defensa, el principio de legalidad, el derecho a pruebas, el derecho a una sentencia justa, y la cosa juzgada, entre otros.

En cuanto al acto acusado de ilegalidad, se evidencia que el mismo fue emitido conforme y en debida forma, por una autoridad competente, cumpliendo todos los trámites y formalidades inherentes al debido proceso legal y administrativo, respetando además todos los Derechos de **Yanina Elizabeth Escala Barsallo**; razón por la cual los argumentos ensayados por la recurrente con la finalidad de demostrar su ilegalidad, carecen de sustento.

En ese sentido, podemos señalar que la entidad demandada en su informe de conducta señala lo siguiente:

*“(...) **Octavo:** Que en medio de la investigación de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, el personal de la Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente; doctoras, enfermeras, técnicos, todos profesionales con más de 20 años de experiencia y seriedad interpusieron formal denuncia ante el Juez de Paz contra la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO cansados de las amenazas por parte de la Funcionaria.*

***Noveno:** Que luego de la investigación realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos del Hospital Santo Tomás se*

89
70

determinó que la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, no estaba realizando las funciones de Recepcionista para la cual fue contratada tal como lo dispone el Manual Institucional de Clase Ocupacionales Código ADAS0201:

- No recibía, ni orientaba al público que concurre a la oficina de Calidad y Seguridad del Paciente,
 - No atendía llamadas telefónicas, ni resolvía consultas sencillas,
 - No brindaba información requerida o remitía al solicitante a la persona indicada para hacerlo,
 - No llevaba registros de nombres de personas y de la documentación que llega para las unidades administrativas,
 - No concertaba entrevistas que le solicitaban a su superior inmediato,
 - No recibía correspondencia interna y externa,
 - No mantenía informado al superior inmediato del trabajo realizado,
 - No elaboraba propuestas de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que se realizan en el puesto que ocupa,
 - No programaba los requerimientos de uso de recursos materiales asignados al puesto que ocupa.
- ..." (Cfr. foja 24 del expediente judicial).

Ante el escenario anterior, es ostensible que la conducta de la hoy demandante, se enmarcó con claridad en numeral 7 del artículo 102 del Reglamento Interno que rige en la citada institución, lo que conllevó a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, a realizar las investigaciones pertinentes y recomendar al Director Médico General del **Hospital Santo Tomas**, imponer la sanción correspondiente por las faltas acaecidas (Cfr. foja 233-236 del antecedente denominado "Copia autenticada del expediente de investigación de Destitución").

Lo anterior, queda aún más evidenciado, cuando observamos lo que se desprende del contenido del documento denominado "Formulario de Cargos y Descargos", fechado 5 de mayo de 2022. Veamos.

"Que los agentes de seguridad en sus testimonios corroboraron la información de que la Señora YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO durante todo el día permanecía afuera de su oficina, específicamente en horas de la mañana de 8 a 10:30 al frente y luego en la tarde después de su hora de almuerzo se mantenía frente a la cafetería. Las hojas de productividad de este año 2022 al ser analizadas confirmaron que la Señora YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO no realiza su trabajo, las declaraciones de sus compañeras de labores con más de 15 años de servicio y de experiencia señalaron que a pesar que la Jefatura del servicio de Calidad le asigna trabajos, no los termina. No entrega la información como se le solicita, así como tampoco realiza las llamadas o da continuidad a las llamadas solicitadas por la Jefatura. Que al revisar las hojas de productividad, se evidencia que no está realizando las labores y en las declaraciones de sus propias compañeras y compañeros de trabajo, se declara falta de respeto hacia la jefatura; que según lo declarado por sus compañeros, todos han tratado de orientarla pero la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO no se deja orientar, sino que

mantiene una actitud de rebeldía indicando que sus abogados no le permiten que firmé ningún documento y amenazando que va a llevar esto a todos los medios de comunicación.

..." (Cfr. foja 235 del antecedente denominado "Copia autenticada del expediente de investigación de Destitución").

En ese contexto, debemos destacar que para la doctrina jurídica el proceso disciplinario es una modalidad de la potestad sancionadora del Estado, es decir, del Derecho Sancionatorio. Esto es, básicamente, la facultad "*derivada del "ius puniendi" se ha extendido al ámbito administrativo a efecto de fiscalizar los comportamientos de los administrados y de los funcionarios de la administración adscritos a este ente, así como para la imposición de medidas restrictivas de derechos ante la inobservancia de las reglas que este régimen prescribe*" (Cfr. Sentencia de 27 de noviembre de 2008).

El ejercicio de esta potestad sancionadora adquiere vigencia a través del cumplimiento de los principios y garantías que componen el debido proceso. De ahí que como señala la doctrina el fundamento Constitucional de la Potestad Sancionadora del Estado o de la Administración lo encontramos en el Título III denominado de los Derechos y Deberes Individuales y Sociales, Capítulo I de Las Garantías Fundamentales, artículo 32 de nuestra Carta Magna integrada con el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, aprobada mediante Ley 15 de 28 de octubre de 1977.

Desde esta perspectiva, la garantía del debido proceso supone la concreción de ciertos límites a la Administración en el ejercicio del poder sancionador. Así lo ha puesto de manifiesto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al referirse en los siguientes términos:

"En cualquier materia, inclusive en la laboral y la administrativa, la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos. Es importante que la actuación de la administración se encuentre regulada, y ésta no puede invocar el orden público para reducir discrecionalmente las garantías de los administrados. Por ejemplo, no puede la administración dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar a los sancionados la garantía del debido proceso" (Cfr. Corte IDH, Caso Baena y otros vs. Panamá, Sentencia de 2 de febrero de 2001. Fondo, Reparaciones y Costos, párr. 126).

Así pues, se tiene que en cada una de las etapas básicas del proceso administrativo sancionador, a saber: la fase de acusación o formulación de los cargos, el momento de los descargos o defensa frente a la acusación, en el periodo de pruebas y en la etapa de la decisión de fondo de la causa, la Administración tiene que garantizar el respeto del debido proceso legal, y por consiguiente, los elementos y principios que lo conforman e integran de acuerdo a la naturaleza jurídica del procedimiento sancionatorio (aplicación del ius puniendi).

70
71

En ese contexto, consideramos pertinente mencionar lo indicado por la entidad demandada en la Resolución 14 de 23 de agosto de 2022 (recurso de apelación) con respecto a las evidencias reflejadas en la investigación disciplinaria que comprueban la responsabilidad atribuida a la actora, en los siguientes términos:

“Cumpliendo con el debido proceso, la Oficina Institucional de Recursos Humanos practicó pruebas testimoniales y pruebas documentales a fin de aclarar los hechos, lo cual arrojó a que la servidora pública se ha negado a cumplir las funciones por la cual fue contratada, por lo cual quedó evidenciado el incumplimiento de la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, aunado al hecho que en el expediente administrativo de la funcionaria reposan las siguientes sanciones:

- *Memo 02-2022 OC /HST del 17 de enero de 2022 Amonestación Verbal de conformidad con el artículo 102 #13 de las Faltas Leves ‘Entorpecer las labores y todo acto que altere el orden y la disciplina en el lugar de trabajo’.*
- *Memo 02-2022 OC/HST 10 de marzo de 2022. Amonestación escrita, Artículo 102 # 1 de las Faltas leves ‘desobedecer las órdenes e Instrucciones que imparten sus superiores Jerárquicos.*
- *Resolución 638 del 12 de mayo de 2022 *2 días de suspensión’, artículo 102# 30 de las faltas graves ‘Promover o participar en peleas con o entre servidores públicos’.*

Observando que se practicaron las pruebas necesarias en la investigación realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos y que se cumplió con el debido proceso, da pie a desestimar las alegaciones del apoderado legal de la funcionaria YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO.”

En atención a lo anterior, resulta oportuno acotar algunos aspectos doctrinales, sobre el tema de la ética pública en el marco de la estructura de la responsabilidad disciplinaria, explicado por la jurista Miriam Mabel Ivanega de la siguiente manera:

*“La experiencia moral del ciudadano como funcionario y del particular en tanto colaborador de la Administración, constituyen el punto de partida de la investigación en la ciencia de la ética pública; su resultado es la determinación del sentido de aquella experiencia con base en los principios universales que proporciona la razón. Ello supone la exigibilidad de ciertos valores deseables, respecto de la conducta de los agentes públicos. La conducta de éstos será ética si se exteriorizara el cumplimiento de los deberes y pautas que derivan de aquellos valores.
(...)*

La sociedad define cuáles son las conductas que espera de sus funcionarios, que son receptadas legislativamente en el orden nacional e internacional. De esta forma se impone a quien realice una función pública-como deber primordial- que el servicio a los intereses generales presida su actuación” (Responsabilidad Disciplinaria y la Lucha contra la Corrupción, Colección Jurídica Disciplinaria ICDD. Volumen III. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá, D.C. 2013. Págs. 27-29) (Lo destacado corresponde a este Despacho).

Así las cosas, esta Procuraduría no desconoce que el plano ético y el plano disciplinario son independientes entre sí en el sentido que ambas *conductas son tipificadas* y consecuentemente sancionadas de manera distinta en nuestro ordenamiento jurídico; sin embargo, de una lectura del extracto doctrinal previamente citado, queda claro que ambos aspectos no pueden analizarse uno aislado del otro, pues las normas éticas tienen por finalidad **sentar los pilares y principios fundamentales de conducta y transparencia bajo los cuales deben regirse los servidores públicos en el marco de sus actuaciones, prevaleciendo siempre el interés de la colectividad**; ya que dista mucho de la realidad **la posibilidad de tipificar dentro de la normativa disciplinaria todas las posibles conductas en las que pueda incurrir un funcionario y que constituyan faltas administrativas**, de ahí la importancia que todo agente público ciña sus decisiones y actuaciones de acuerdo a lo establecido en los distintos cuerpos normativos.

Es importante anotar que a la accionante se le respetaron las garantías del debido proceso y derecho de defensa, tal como consta en el expediente judicial.

Por otro lado, debemos resaltar que en la esfera administrativa también **se cumplió con el principio de debida motivación**, y es que, tal como se aprecia en el acto objeto de reparo, se indicaron claramente las razones por las cuales se destituyó a **Yanina Elizabeth Escala Barsallo**, por no cumplir las funciones correspondiente a su cargo de recepcionista en el **Hospital Santo Tomás**, y el fundamento de derecho que amparaba tal decisión, cumpliéndose de esta forma lo dispuesto en el artículo 155 (numeral 1) de la Ley 38 de 2000, que establece:

*“Artículo 155. Serán motivados, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho, los siguientes actos:
1. Los que afecten derechos subjetivos; (...)”*

Por tanto, reiteramos que en el expediente judicial puede constatarse que en la esfera administrativa, se motivó en debida forma y se consignaron las razones por las cuales se sancionó a la actora, observando los presupuestos establecidos en el precitado artículo, pues, por una parte, se realiza la debida explicación jurídica acerca de las circunstancias que llevaron a la autoridad nominadora a la imposición de la misma; y por la otra, se señalan los motivos fácticos y jurídicos que apoyaron la decisión (Cfr. fojas 233-236, 247-252 y 270-271 del antecedente denominado “Copia autenticada del expediente de investigación de Destitución”).

Lo expuesto hasta aquí, no hace más que corroborar que la entidad demandada actuó con estricto apego a la normativa que regula la materia, por lo que no se ha vulnerado el principio del debido proceso, razón por la cual solicitamos que dichos cargos de infracción sean desestimados por la Sala Tercera.

75
74

En el marco de los hechos cuya relación hemos expuesto en los párrafos precedentes, esta Procuraduría solicita a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL** la Resolución 766 de 14 de junio de 2022, emitida por el **Hospital Santo Tomás**, sus actos confirmatorios; y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones de la demandante.

V.- CONSIDERACIONES DE LA SALA:

Una vez cumplido el trámite procesal de rigor, le corresponde a esta Sala Tercera entrar a examinar los cargos de infracción inherentes a las normas que se estiman vulneradas por la parte actora dentro de la presente Demanda Contenciosa-Administrativa, a fin de determinar si en efecto las razones adoptadas por la entidad demandada con la expedición del acto administrativo impugnado se ajustan o no a derecho.

Previo al análisis de los cargos de ilegalidad efectuados por la parte actora, es pertinente indicar que, a través de la presente demanda Contenciosa-Administrativa, se solicita lo siguiente:

- Que son nulos, por ilegales los actos administrativos contenidos en la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022 y su acto confirmatorio a través de la Resolución No. 999 de 20 de julio de 2022, Resolución No. 14 de 23 de agosto de 2022.
- Que como consecuencia de las anteriores declaraciones, se reintegre a la demandante YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO de forma inmediata a su puesto de trabajo, en iguales condiciones y al salario que mantenía al momento de su destitución en el Hospital Santo Tomás.

Expuestas las pretensiones formuladas por la parte actora dentro de la presente demanda Contenciosa-Administrativa de Plena Jurisdicción, esta Corporación de Justicia procederá a realizar el correspondiente examen de valoración de las normas infringidas, así como también examinará las pruebas y las pretensiones que se solicitan dentro de la acción bajo estudio.

De las constancias procesales que obran dentro del expediente, se observa que a través de la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022, el Director Médico General del Hospital Santo Tomás procedió a destituir a la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, quien había sido contratada para el cargo de Recepcionista, al haber infringido el artículo 102, numeral 7 de las Faltas de Máxima Gravedad del Reglamento Interno de Recursos del Hospital Santo Tomás, publicado mediante la Gaceta Oficial N° 24,365 de agosto de 2001, al haber *alterado*,

retardado o negado injustificadamente el trámite de asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo.

Observa este Despacho, que dicha decisión fue recurrida a través del correspondiente recurso de reconsideración, el cual fue resuelto mediante la Resolución 999 del 20 de julio de 2022, a través de la cual se procede a Rechazar el recurso de reconsideración presentado por el apoderado judicial de la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, y proceder a mantener la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022, mediante la cual se destituyó a la accionante.

Contra la Resolución 999 del 20 de julio de 2022 la funcionaria YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO presentó recurso de apelación y mediante la Resolución No. 14 de 23 de agosto de 2022, el Patronato del Hospital Santo Tomás procedió a rechazar el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte actora y mantener en todas sus partes la Resolución No. 766 de 14 de junio de 2022, dictada por el Director Médico General del Hospital Santo Tomás que procedió a destituir del cargo a la accionante.

Observa este Despacho que el Hospital Santo Tomás previo a la destitución de la funcionaria YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO procedió a darle cumplimiento a lo consagrado en el artículo 103 y 104 del Reglamento Interno de Recursos Humanos, a fin de realizar una investigación administrativa en contra de la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO en virtud de una presunta falta administrativa, al haber infringido el Reglamento Interno de Recursos Humanos.

Las prenombradas disposiciones establecen expresamente lo siguiente:

ARTÍCULO 103: DE LA INVESTIGACIÓN QUE PRECEDE A LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES SUSPENSIÓN Y DESTITUCIÓN La aplicación de sanciones que involucre suspensión o destitución deberá estar precedida por una investigación realizada por la Oficina Institucional de Recursos Humanos, en coordinación con el funcionario de jerarquía que solicita la sanción. Dicha investigación estará destinada a esclarecer los hechos que se le atribuyen al servidor público del H.S.T., en la cual se permita a éste ejercer su derecho a defensa. PARÁGRAFO: Copias de los documentos de la investigación realizada y los documentos mediante los cuales se establezca las sanciones suspensión o destitución, se registrarán y archivarán en el expediente del servidor público del H.S.T.”

“ARTÍCULO 104: DEL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN La investigación sumaria de sanciones de suspensión o destitución de los hechos que con lleven a la aplicación de sanciones disciplinarias al servidor público del H.S.T., deberá practicarse con la mayor celeridad de manera que se cumplan los plazos establecidos para la

presentación del informe. En caso de faltas administrativas que conlleven la aplicación de suspensión. El informe se remitirá al superior jerárquico que solicita la imposición de las sanciones a fin de que este último las imponga. En caso de faltas administrativas que conlleven a la aplicación de sanción de destitución, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico presentarán el informe al Director(a) Médico(a) General, expresando sus recomendaciones a fin de que este proceda o no a aplicar la sanción siempre y cuando los hechos estén demostrados y se haya cumplido con el procedimiento establecido.”

Así las cosas, en concordancia con las hojas de trámite 610 y 611 del 2 de marzo de 2022 de la Dirección Médica General se llevó a cabo la consecuente investigación en contra de la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, en donde se pudo determinar que la misma no cumplía con las funciones de recepcionista para la cual se le había contratado, de conformidad con las actividades descritas en el Manual Institucional de Clases Ocupacionales Código ADAS0201, pudiéndose determinar las siguientes faltas administrativas, de conformidad con el documento denominado formulario de cargos y descargos del 5 de mayo de 2022:

- 1.- No recibía, ni orientaba al público que concurre a la oficina de Calidad y Seguridad del Paciente.
- 2.- No atendía llamadas telefónicas, ni resolvía consultas sencillas,
- 3.- No brindaba información requerida o remitía al solicitante a la persona indicada para hacerlo.
- 4.- No llevaba registro de nombres de personas y de la documentación que llegaba para las unidades administrativas.
- 5.- No concertaba entrevistas que le solicitaba a su superior inmediato.
- 6.- No recibía correspondencia interna y externa.
- 7.- No mantenía informado al superior inmediato del trabajo realizado.
- 8.- No elaboraba propuestas de reorganización de los métodos y procesos de trabajo que realizaba en el puesto que ocupaba.
- 9.- No programaba los requerimientos de uso de recursos materiales asignados al puesto que ocupaba.

De igual manera, consta dentro del documento denominado Formulario de Cargos y Descargos de 5 de mayo de 2022, producto de la investigación administrativa surtida en contra de la demandante, lo siguiente:

“Que los agentes de seguridad en sus testimonios corroboraron la información de que la Señora YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO durante todo el día permanecía afuera de su oficina, específicamente en horas de la mañana de 8 a 10:30 al frente y luego en la tarde después de su hora de almuerzo se mantenía frente a la cafetería. Las hojas de productividad de este año 2022 al ser analizadas confirmaron que la Señora YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO no realiza su trabajo, las declaraciones de sus compañeras de labores con más de 15 años de servicio y de experiencia señalaron que a pesar que la Jefatura del servicio de Calidad le asigna trabajos, no los termina. No entrega la información como se le solicita, así como tampoco realiza las llamadas o da continuidad a las llamadas solicitadas por la Jefatura.

Que al revisar las hojas de productividad, se evidencia que no está realizando las labores y en las declaraciones de sus propias compañeras y compañeros de trabajo, se declara falta de respeto hacia la jefatura; que según lo declarado por sus compañeros, todos han tratado de orientarla pero la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO no se deja orientar, sino que mantiene una actitud de rebeldía indicando que sus abogados no le permiten que firmé ningún documento y amenazando que va a llevar esto a todos los medios de comunicación.

...” (Cfr. foja 235 del antecedente denominado “Copia autenticada del expediente de investigación de Destitución”).

Dentro del proceso de investigación llevado a cabo en contra de la Servidora Pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, se logró determinar que previo al presente acto administrativo, a la accionante también se le había interpuesto con anterioridad, las siguientes sanciones administrativas.

- Memo 02-2022 OC /HST del 17 de enero de 2022 Amonestación Verbal de conformidad con el artículo 102 # 13 de las Faltas Leves ‘Entorpecer las labores y todo acto que altere el orden y la disciplina en el lugar de trabajo’.
- Memo 02-2022 OC/HST 10 de marzo de 2022. Amonestación escrita, Artículo 102 # 1 de las Faltas leves ‘desobedecer las órdenes e Instrucciones que imparten sus superiores Jerárquicos.
- Resolución 638 del 12 de mayo de 2022 *2 días de suspensión’, artículo 102# 30 de las faltas graves ‘Promover o participar en peleas con o entre servidores públicos’.”

De igual manera, consta dentro del informe de conducta emitido por la entidad demandada, lo siguiente:

Quinto: Que al revisar la marcación del reloj digital se comprueba que la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO siempre marcaba su hora de salida y entrada como si estuviese en su oficina laborando, pero en realidad todo el tiempo estuvo fuera de ella, tal como lo corroboraron los agentes de seguridad que durante todo el día permaneció fuera de su oficina, específicamente en horas de la mañana en horario de 8 a 10:30 A.M. y luego en la tarde después de su hora de almuerzo se mantenía frente a la cafetería.

Sexto: Que al revisar las hojas de productividad, se evidencia que no realizó las labores y en las declaraciones de sus propias compañeras y compañeros de trabajo, se declaró la falta de respeto hacia la

77
70

jefatura; que todos habían tratado de orientarla pero la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO no se dejó orientar, que mantuvo una actitud de rebeldía indicando que sus abogados no le permitían que firmará ningún documento y amenazó que va llevaría esto a todos los medios de comunicación, intimidando, grabando aduciendo que tenía permiso legal para hacerlo a pesar que la oficina para la cual trabajaba es una oficina que maneja información sensitiva de auditoría de pacientes y que la ley establece que son confidenciales y que el incumplimiento puede tener como resultado la Destitución en función de la gravedad de la desobediencia.

*(...) **Octavo:** Que en medio de la investigación de la Oficina Institucional de Recursos Humanos, el personal de la Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente; doctoras, enfermeras, técnicos, todos profesionales con más de 20 años de experiencia y seriedad interpusieron formal denuncia ante el Juez de Paz contra la servidora pública YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO cansados de las amenazas por parte de la Funcionaria.*

(Cfr. f. 23-24 del expediente judicial)

Todas las anteriores actuaciones efectuadas por la demandante dentro de la entidad nominadora permiten arribar a la consideración que la accionante YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO incurrió en las faltas de máxima gravedad establecidas en el artículo 102, numeral 7 del Reglamento Interno de Recursos Humanos al haber: *presentado una conducta inadecuada, faltas de respeto, negación a realizar su trabajo, tocar archivos de carácter confidencial y manejo de información sensitiva, desobedecer, contestar de forma grosera, desafiante a la Jefatura, lanzar expresiones amenazadoras a las compañeras y grabar todo lo que hablan, utiliza audífonos, grita cantando en horas laborables perjudicando la concentración de sus compañeras, sale continuamente sin permiso, riéndose y pasa el resto de la tarde sentada en las sillas que están afuera de la Oficina, no realiza sus funciones como recepcionista, no recibe la correspondencia interna, ni externa, no toma las llamadas, no brinda la información requerida, y no reporta a su superior inmediato el trabajo realizado, adicional amenaza al personal.*

Al revisar la Sala Tercera las documentaciones y constancias que obran dentro del expediente judicial y administrativo, se puede percatar que mediante el Auto de Pruebas No. 43 de 17 de febrero de 2023, este Despacho admitió la copia autenticada de la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de julio de 2022 que constituye el acto originario; la copia autenticada de la Resolución No. 999 de 20 de julio de 2022 que constituye el acto confirmatorio mediante el cual se resolvió el recurso de reconsideración y la copia autenticada de la Resolución No. 14 de 23 de agosto de 2022 emitida por el Patronato del Hospital Santo Tomás que decidió el recurso de apelación. De igual manera, se admitió como prueba documental la copia debidamente autenticada de todo el expediente administrativo de personal relativo al presente caso.

Sin embargo, de los documentos probatorios aportados por la parte actora dentro del presente proceso, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia no puede arribar a consideraciones distintas a las adoptadas por el Hospital Santo Tomás en el sentido de haber destituido a la accionante YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO, por haber incurrido en la falta de máxima gravedad contemplada en el artículo 102, numeral 7 del Reglamento Interno de Recursos Humanos, por lo que a consideración de esta Corporación de Justicia, el acto administrativo impugnado que consiste en la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022 emitida por la Dirección Médica General del Hospital Santo Tomás, se encuentra apegado a derecho.

Frente al cúmulo de infracciones reglamentarias, disciplinarias y éticas en las que incurrió la accionante YANINA ELIZABETH ESCALA BARSALLO en contra del ejercicio de sus funciones y atentando contra los usuarios del Hospital Santo Tomás y de la prestación del servicio público, la entidad pública procedió a la remoción inmediata de la recurrente, por lo que a consideración de esta Corporación de Justicia ante la **gravedad máxima en la que había incurrido la accionante, no era viable seguir manteniéndola en el cargo que ocupaba, independientemente de la presentación de los consecuentes recursos de impugnación presentados**, máxime que se le había efectuado o llevado a cabo un procedimiento administrativo sancionador apegado a la estricta legalidad.

En consecuencia, al no haberse aportado mayores elementos probatorios que acrediten que la emisión del acto administrativo impugnado tiene vicios de ilegalidad, esta Corporación de Justicia es del criterio que no son ilegales los artículos 34, artículo 52 numeral 4, artículo 155, numeral 1, artículo 170, artículo 171 de la Ley 38/2000 y el artículo 8, numeral 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Como quiera que no se declaró la ilegalidad tanto del acto administrativo originario, así como sus respectivos confirmatorio, esta Corporación de Justicia no puede acceder a ordenar el reintegro de la demandante al cargo que ocupaba dentro de la entidad nominadora, así como tampoco es posible ordenar el pago de salarios caídos desde la fecha en que se produjo la consecuente destitución, además de no estar contemplado dicha solicitud dentro de la Ley. En este mismo sentido se desprende por lógica, que una persona a partir del momento que no tiene ningún tipo de vínculo como servidor público contratado por la Administración Pública ya que fue desvinculado o removido de la posición que ocupaba, no puede reconocérsele el pago de salarios caídos o reclamados, y más aún en el supuesto en el que no ha sido reintegrado nuevamente a la entidad nominadora.

Esta Corporación de Justicia, aprovecha la oportunidad dentro del presente fallo, para advertirle al Hospital Santo Tomás, la necesidad de **cancelarle las prestaciones económicas que se le adeudaran la demandante**, en el supuesto en que las mismas no hubiesen sido pagadas completamente o en su totalidad, al momento de la emisión de la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022 y sus actos confirmatorio, ambos emitidos por la Dirección Médica General del Hospital Santo Tomás, por tratarse de derechos previamente adquiridos por el demandante al momento de haber laborado para la prenombrada entidad pública.

VI.- PARTE RESOLUTIVA:

En consecuencia, 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**, la Resolución Administrativa No. 766 de 14 de junio de 2022, emitida por la Dirección Médica General del Hospital Santo Tomás, así como sus actos confirmatorios y por consiguiente se niega el resto de las pretensiones solicitadas en el libelo de demanda, con excepción de aquellas sumas de dinero que no fueron previamente canceladas antes de producirse la destitución de la demandante, las cuales deben de ser pagadas a la accionante en el supuesto que se le adeuden, por tratarse de derechos previamente adquiridos por Ley y también consagrados en la Carta Magna.

Notifíquese,

CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO

MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA
MAGISTRADA

CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO

KATIA ROSAS
SECRETARIA

SALA III DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

NOTIFIQUESE HOY 28 DE abril

DE 20 23 A LAS 8:36 DE LA mañana

A Procuraduría de la Administración


FIRMA

SECRETARÍA
de hoy _____ de _____ de 20 _____
Secretaría a las _____ de la _____
se ha fijado el Edicto No. _____ en lugar visible de la
Para notificar a los interesados de la resolución que antecede,

Para notificar a los interesados de la resolución que antecede,
se ha fijado el Edicto No. 1318 en lugar visible de la
Secretaría a las 4:00 de la tarde
de hoy 25 de abril de 20 23


SECRETARÍA