

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 850

Panamá, 4 de junio de 2025

Proceso Contencioso Administrativo
de Plena Jurisdicción.

Contestación de la demanda.

Expediente 460732025

La Licenciada Anasiris A. Polo Arroyo, actuando en nombre y representación de **Nasser A. Arosemena González**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos 1214 de 3 de octubre de 2024, emitido por el **Ministerio de Salud**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

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

Acudo ante usted, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, con la finalidad de contestar la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción descrita en el margen superior.

I. Los hechos en que se fundamenta la demanda, los contestamos de la siguiente manera:

Primero: No es un hecho como se expresa; por tanto, se niega.

Segundo: No es un hecho como se expresa; por tanto, se niega.

Tercero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Cuarto: No es un hecho como se expresa; por tanto, se niega.

Quinto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Sexto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Séptimo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Octavo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Noveno: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo: No es un hecho como se expresa; por tanto, se niega.

Décimo Primero: No es un hecho como se expresa; por tanto, se niega.

III. Normas que se aducen infringidas.

La representante judicial del demandante, sostiene que el acto acusado infringe las disposiciones que procedemos a citar:

A. Del Texto Único de la Ley 9 de 1994, que establece y regula la carrera administrativa, aprobado mediante Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018, publicado en la Gaceta Oficial 28729 de 11 de marzo de 2019, los siguientes artículos:

a.1 El **artículo 49 (numeral 2)**, que consiste refiere al concepto de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

B. De la Ley 59 de de 9 de diciembre de 2005, modificada mediante la Ley 25 de 19 de abril de 2018 y la Ley 151 de 24 de abril de 2020, que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, los siguientes artículos:

b.1 El **artículo 1**, que señala que todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzca discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico (Cfr. foja 6 y 7 del expediente judicial).

b.2 El **artículo 2**, que determina una prerrogativa para los servidores del Estado que padezcan alguna enfermedad crónica, involutivas y/o degenerativa que produzca discapacidad laboral parcial, a fin que los mismos no puedan ser despedidos de sus puestos de trabajo, estableciendo para ello definiciones ejemplificadas de las enfermedades según tipo de padecimiento (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

b.3 El **artículo 5**, que refiere a las certificaciones de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas y/o degenerativas será expedida por el dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo o por la comisión interdisciplinaria (Cfr. fojas 10-11 del expediente judicial).

C. Del Decreto Ejecutivo 45 de 17 de abril de 2022, los siguientes artículos:

c.1 El **Artículo 2, numeral 5**, el cual define el concepto de certificación física y mental como la declaración expedida por los profesionales idóneos que conforman la Comisión Interdisciplinaria, que puede ser utilizada para sustentar la continuidad laboral o la desvinculación del servidor público o trabajador de su puesto de trabajo, debido a la disminución total de sus capacidades y/o mentales para realizar las labores del puesto que desempeña (Cfr. fojas 11-12 del expediente judicial).

c.2 El **artículo 14**, el cual señala que en el supuesto de que el requirente de la certificación sea el jefe de la Oficina Institucional de Recursos Humanos o de Personal o su homólogo, según corresponda, el historial clínico será solicitado por la Comisión Interdisciplinaria (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

D. De la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, modificada mediante la Ley 15 de 31 de mayo de 2016 y la Ley 43 de 6 de junio de 2017, publicada en la Gaceta Oficial 28295-A de 7 de junio de 2017, los siguientes artículos:

d.1 El **artículo 43**, que declara que el trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridad competente, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo, a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional y ocupacional (Cfr. foja 12-13 del expediente judicial).

E. De la Ley 38 de 31 de julio de 2000, los siguientes artículos:

e.1 El **artículo 34**: el cual dispone que 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 de las dependencias que dirijan, por el cumplimiento de esta disposición (Cfr. foja 13 del expediente judicial).

e.2 **El artículo 155, numeral 1**, el cual dispone que serán motivados, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho, los siguientes actos: Los que afecten derechos subjetivos (Cfr. foja 14 del expediente judicial).

IV. Breves antecedentes y descargos de la Procuraduría de la Administración en representación de los intereses de la entidad demandada.

De acuerdo con la información que consta en el expediente judicial, el acto acusado en la presente causa lo constituye el Decreto de Recursos Humanos 1214 de 3 de octubre de 2024, emitido por el **Ministerio de Salud**, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Nasser Arosemena González**, quien ocupaba el cargo de Técnico en Ingeniería, en la citada institución (Cfr. fojas 16-17 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, el accionante interpuso un recurso de reconsideración que fue resuelto mediante la Resolución Administrativa 113 de 22 de enero de 2025, la cual confirmó en todas sus partes lo dispuesto en el acto acusado de ilegal. Dicho pronunciamiento le fue notificado al prenombrado el 24 de enero de 2025 (Cfr. 18-20 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 24 de marzo de 2025, a través de su apoderada judicial, **Nasser Arosemena González**, presentó ante la Sala Tercera la demanda que dio origen al proceso que ocupa nuestra atención, en la que solicita, entre otras cosas, que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos 1214 de 3 de octubre de 2024, emitido por el **Ministerio de Salud**, así como su acto confirmatorio; que se ordene su reintegro al cargo que ocupaba; y, el consecuente pago de los salarios y derechos dejados de percibir (Cfr. foja 3 del expediente judicial).

Al sustentar su pretensión, el actor señala que el **Ministerio de Salud** violó de manera directa por omisión las normas invocadas, pues a su juicio, la citada entidad desconoció la estabilidad laboral que éste mantenía en el cargo debido al padecimiento de enfermedad degenerativa, como lo es el mal de Parkinson y discapacidad psicomotora, que lo ampara con fuero laboral, vulnerando con ello, los preceptos determinados en la ley 59 de 2005 (Cfr. fojas 6-10 del expediente judicial).

Del mismo modo, alega el demandante a través de su apoderada judicial que, al padecer de discapacidad, también estaba amparado por dicho fuero reconocido en la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, por lo cual, es violatorio su desvinculación del cargo que ocupaba como Técnico en Ingeniería (Cfr. fojas 12-13 del expediente judicial).

Luego de analizar los argumentos expuestos por el accionante con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado, esta Procuraduría procede a contestar los mismos, en defensa de los intereses de la entidad demandada.

4.1. Sobre la desvinculación del demandante.

Sobre el particular, la desvinculación del demandante se fundamentó en la facultad discrecional que posee la autoridad demandada, remover libremente a aquellos servidores públicos que carezcan de estabilidad laboral en el cargo, por no haber ingresado mediante el sistema de méritos o encontrarse bajo la protección de alguna ley especial; siendo esta la condición en la que se encontraba el accionante.

En este contexto, es pertinente indicar que de las constancias procesales aportadas por el actor, se infiere con toda claridad, que **Nasser Arosemena González, no se encontraba amparado por algún régimen laboral especial o fuero que le garantizara la estabilidad laboral**, de ahí que fuera dejado sin efecto el cargo que ocupaba, con sustento en lo determinado en los artículos constitucionales y legales que establecen la facultad discrecional que posee la autoridad demandada, para nombrar y remover libremente a los servidores del Estado que carezcan de estabilidad laboral en el cargo, como consecuencia de no haber ingresado al servicio público mediante el sistema de méritos o encontrarse bajo la protección de alguna ley especial; siendo esta la condición en la que se encuentra el hoy accionante (Cfr. fojas 22-23 del expediente judicial).

En ese sentido, debemos enfatizar **que el derecho a la estabilidad del servidor público está comprendido como un principio básico inherente al funcionario investido por una carrera de la función pública, regulada por una ley formal de carrera**, o se adquiere a través de una ley especial que consagre los requisitos de ingreso y ascenso dentro del sistema, basado en mérito y competencia del recurso humano. **Si no es así, la disposición del cargo público queda bajo la potestad**

discrecional de la Administración, y no está sujeto a un procedimiento administrativo sancionador.

En esa línea de pensamiento, resulta pertinente señalar que nuestra Constitución Política se refiere al tema en su Título XI, denominado “LOS SERVIDORES PÚBLICOS”, indicando en su artículo 300, lo citado a continuación:

“Artículo 300: Los servidores públicos serán de nacionalidad panameña sin discriminación de raza, sexo, religión o creencia y militancia política. Su nombramiento y remoción no será potestad absoluta y discrecional de ninguna autoridad, salvo lo que al respecto dispone esta Constitución.

Los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos; y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio.” (El resaltado es nuestro).

En concordancia con lo anterior, el artículo 305 de dicho cuerpo normativo instituye las siguientes carreras en la función pública conforme a los principios del sistema de méritos:

1. La Carrera Administrativa.
2. La Carrera Judicial.
3. La Carrera Docente.
4. La Carrera Diplomática y Consular.
5. La Carrera de las Ciencias de la Salud.
6. La Carrera Policial.
7. La Carrera de las Ciencias Agropecuarias.
8. La Carrera del Servicio Legislativo.
9. Las otras que la Ley determine.

De igual forma, estipula que la Ley regulará la estructura y organización de estas carreras de conformidad con las necesidades de la Administración.

Es por ello que nos permitiremos advertir que, todo servidor público que ingrese a las diversas dependencias del Gobierno, a través de un mecanismo distinto al concurso de méritos; o, que una vez ingresado, no se haya incorporado a alguno de los regímenes de Carrera contenidos en la Ley, no posee el derecho de gozar de estabilidad en el cargo.

Ahora bien, en atención a la desvinculación del recurrente, este Despacho observa que **Nasser Arosemena González**, ocupaba el cargo de Técnico de Ingeniería dentro del **Ministerio de Salud**, y por ende formaba parte de la estructura de la administración del Estado, razón por la cual le es aplicable el contenido del Texto Único de Carrera Administrativa, el cual establece en su artículo 2 (numeral 49), lo siguiente:

“Artículo 2. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos a la luz del presente glosario: ...

49. Servidores públicos de libre nombramiento y remoción. Aquellos que trabajan como **personal** de secretaría, asesoría, **asistencia** o de servicio inmediatamente adscrito a los servidores públicos que no forman parte de ninguna carrera y que, **por la naturaleza de su función, están sujetos a que su nombramiento esté fundado en la confianza de sus superiores y a que la pérdida de dicha confianza acarree la remoción del puesto que ocupan.**” (Lo resaltado es de este Despacho).

Conforme se aprecia en la norma transcrita, queda claro que el personal de confianza, sobre el cual recae la categoría de libre nombramiento y remoción, se les podrá remover del puesto que ocupan en cualquier momento, pues su estabilidad en el cargo se encuentra condicionada a la pérdida de confianza por parte del superior inmediato, siendo esta potestad amparada tanto por la ley especial de carrera administrativa vigente, como las normas supremas de rango constitucional, que fundamentan el acto demandado.

Ante tal escenario, para proceder con la desvinculación del ex servidor público **no era necesario invocar causal alguna** conforme al inicio de algún procedimiento disciplinario reconocido en el reglamento interno de la entidad, pues debido a la discrecionalidad con la que ingresó al cargo, y la funciones que ejercía, bastaba con notificarle de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio del correspondiente recurso de reconsideración, tal como sucedió durante el curso del procedimiento administrativo, con lo que se agotó la vía gubernativa.

Siendo así, esta Procuraduría es del criterio que las normas invocadas por el actor en lo que respecta a la desvinculación del cargo por el tipo de nombramiento, no están llamadas a prosperar, ya que el **Ministerio de Salud** actuó en debida forma al dejar sin efecto un nombramiento realizado discrecionalmente; por ende, se encontraba dentro de la categoría de libre nombramiento y remoción,

y podía ser desvinculado sin causa justificada de conformidad con las medidas legalmente establecidas, por medio de resolución motivada, tal como ha ocurrido en el caso que nos ocupa.

4.2. De la condición de salud que afirma padecer el demandante y la presunta violación a la Ley 59 de 2005.

Nasser Arosemena González, invoca la vulneración de disposiciones establecidas en distintos cuerpos normativos, cuyo contenido guarda relación con el fuero laboral por padecer enfermedad crónica y/o degenerativa, al señalar que es diagnosticado con enfermedad de Parkinson y discapacidad psicomotora, lo que le impediría a la entidad dejar sin efecto su nombramiento

Sin embargo, como elemento probatorio aportó cuatro (4) documentos visibles a fojas 26, 27, 28 y 29, los cuales no reúnen los requisitos dispuesto en el artículo 856 del Código Judicial y seis (6) documentos públicos, los que fueron presentados en copias simples, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 833 del referido Código Judicial.

Dicho lo anterior, el prenombrado no ha acreditado que cumple con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 59 de 2005, el cual establece que:

“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.” (Lo subrayado es nuestro).

Es de importancia advertir que a través de la Nota 901-DMS-OAL/PJ de 9 de abril de 2025, el **Ministerio de Salud**, al remitir su informe de conducta detalló lo siguiente:

“...Al respecto, debemos indicar que el día 3 de octubre de 2024, fue emitido el Decreto de Recursos Humanos No. 1214, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento del Demandante como Técnico en Ingeniería, toda vez que el mismo no pertenecía a la Carrera Administrativa, ni mantenía algún tipo de fuero que garantizara su estabilidad laboral. Sin embargo, consta que, al momento de presentar el Recurso de Reconsideración pertinente, quien Demanda alegó sufrir Enfermedad de Parkinson y discapacidad psicomotora.

Fue así que, tomando en consideración los derechos y garantías constitucionales del actor, así como los principios que rigen el debido proceso, el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Salud procedió a remitir

los documentos y certificados presentados por el servidor público **NASSER ABDEL AROSEMENA GONZÁLEZ** a la Comisión Interdisciplinaria de Salud Física y Mental, tal como lo establece la norma, para certificar que en efecto, dichos padecimientos limitan la capacidad laboral de quien se alega sentirse afectado.

...

En cumplimiento de lo establecido por la normativa, la Comisión, después de analizar las pruebas presentadas por el demandante, emitió el dictamen Contenido en la Certificación No. 0291-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA de 26 de enero de 2025.

...

En este sentido, contrario a lo que indicó la actora en su Escrito de Demanda, la decisión impugnada no careció de motivación o justificación, al contrario las actuaciones desplegadas por este Ministerio, se dieron con estricto apego a la norma, pues la Ley 59 de 2005, en su artículo 1, establece que todo trabajador, ya sea nacional o extranjero, que padezca enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que generen discapacidad laboral, tiene derecho a conservar su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que ostentaba antes del diagnóstico médico y, tan pronto fuimos informados sobre las condiciones médicas del actor, se actuó según lo establece dicha regulación.

No obstante, en el caso de **NASSER ABDEL AROSEMENA GONZALEZ**, aunque se le ha diagnosticado Enfermedad de Parkinson aducida en la demanda, esta Condición no ha ocasionado la pérdida de su capacidad para realizar las funciones inherentes a su oficio o profesión (Lo subrayado es nuestro) (Cfr. foja 42-43 del expediente judicial)

Asimismo, con la referida Nota, fue aportado al proceso la Certificación de la Condición Física o Mental N°0291-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA de 26 de diciembre de 2024, en la que la Comisión Interinstitucional señaló: *NASSER ABDEL AROSEMENA GONZALEZ, portador de la Cédula de identidad personal 7-71-233, "... según la documentación presentada en el expediente, padece **ENFERMEDAD DE PARKINSON. En el expediente no consta evidencia suficiente y actualizada de repercusiones asociadas a su padecimiento crónico que afecten o disminuyan su capacidad funcional para realizar las labores del puesto que desempeña actualmente no hay evidencia de una Discapacidad laboral**"* (Cfr. fojas 50 del expediente judicial)

Lo anterior cobra relevancia puesto que, con la promulgación del Decreto Ejecutivo 45 de 7 de abril de 2022, "Que reglamenta el artículo 5 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, modificado por la Ley 25 de 19 de abril de 2018", se señaló lo siguiente:

“Artículo 4. Se crea la Comisión Interdisciplinaria de Certificación Física o Mental, adscrita a la dirección General de Salud Pública del Ministerio de Salud, en adelante La Comisión Interdisciplinaria...”

“Artículo 5. La Comisión Interdisciplinaria estará integrada por:

1. El director general de Salud Pública, o quien este designe, quien la presidirá.
2. Un médico especialista en medicina interna o medicina familiar.
3. Un médico especialista en psiquiatría.
4. Un médico especialista en medicina física y rehabilitación y ortopedia y traumatología.
5. Un médico especialista en medicina del trabajo o médico especialista en salud ocupacional.

Artículo 6. La Comisión Interdisciplinaria tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:

1. Expedir la certificación sobre la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica.
2. ...” (Cfr. Gaceta Oficial 29512-A de 7 de abril de 2022).

Una vez conformada la Comisión Interdisciplinaria como ente idóneo para expedir la certificación sobre la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica, es necesario que aquellas personas que pretendan certificarse como pacientes con estas condiciones, cumplan con lo siguiente:

“Artículo 11. Todo trabajador del sector privado, o del sector público, jefe de la Oficina Institucional de Recursos Humanos o de Personal o su homólogo, según corresponda, o empleador, tendrán derecho a solicitar formalmente y por escrito a la Comisión Interdisciplinaria, una certificación sobre la condición física o mental que determine si la discapacidad laboral que presenta el trabajador o el servidor público es parcial o absoluta, de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica.

Igualmente, podrá solicitar tal certificación todo trabajador del sector privado o del sector público, que haya sido despedido, o destituido, según corresponda, padeciendo una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa o de insuficiencia renal crónica que le produzcan discapacidad laboral, siempre y cuando haya presentado el recurso de reconsideración y/o apelación correspondiente.

En estos casos el trabajador o el servidor público se mantendrá en su puesto hasta que la Comisión Interdisciplinaria dictamine su condición, tal como lo señala el artículo 5 de la Ley 59 de 2005, modificado por la Ley 25 de 2018.” (Lo subrayado es nuestro).

De la norma citada, se desprenden dos supuestos respecto a la solicitud de Certificación, leamos:

1. Aquellas personas que estén laborando y soliciten a la Comisión Interdisciplinaria una certificación sobre la condición física o mental que determine si la discapacidad laboral que presentan es parcial o absoluta.
2. Aquellos trabajadores que haya sido despedidos o destituidos, padeciendo una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa o de insuficiencia renal crónica que le produzcan discapacidad laboral.

De lo expuesto, podemos concluir que el padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas o de insuficiencia renal crónica a las que puede estar expuesto todo trabajador tanto de la empresa privada como del sector público, **por si solas no producen fuero laboral, pues, estas enfermedades deberán necesariamente producir una discapacidad laboral, es decir, padecer de: "... la disminución parcial o total de sus capacidades físicas y/o mentales para realizar las labores del puesto que desempeña".**

En ese mismo orden de ideas, el solo padecimiento de dichas enfermedades puede o no producir discapacidad laboral, pues este tipo de trabajadores son categorizados como personas sin discapacidad laboral, a pesar de padecer una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa o de insuficiencia renal crónica, veamos: "...Persona sin discapacidad laboral. Aquel servidor público o trabajador que padece de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, así como de insuficiencia renal crónica debidamente diagnosticada, pero que la misma no le produce ninguna limitación o impedimento en la realización de las funciones inherentes al cargo en el que se desempeña" (Cfr. artículo 2 [numeral 7] del Decreto Ejecutivo 45 de 7 de abril de 2022); por consiguiente, concluir que para que el trabajador del sector público o privado pueda estar amparado por el fuero laboral que señala la Ley 59 de 2005 y sus modificaciones, tiene que:

1. Padecer de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, así como de insuficiencia renal crónica;
2. Que dicha enfermedad le produzca discapacidad laboral;
3. Que su condición y discapacidad laboral deba estar debidamente certificada por la Comisión Interdisciplinaria en atención al Decreto Ejecutivo 45 de 7 de abril de 2022.

Supuestos estos que no reúne **Nasser Arosemena González**, por lo que no puede ser beneficiado con un fuero laboral no acreditado en atención a los dictámenes legales y reglamentarios regulados respecto al fuero por enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas.

4.3. De la supuesta violación de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, “Por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”

El demandante señala dentro de sus pretensiones que se ha infringido el artículo 43 de la Ley 42 de 1999, que puntualiza lo siguiente:

“Artículo 43. El trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo, a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional u ocupacional”.

Sin embargo, tal como lo consagra el precitado artículo, la discapacidad debe ser diagnosticada por autoridad competente, en ese sentido, la Sala Tercera ha indicado que: *“... el régimen especial de estabilidad para el trabajador, padres, madres, tutor o el representante legal de una persona con discapacidad laboral no es automático, sino que se encuentra supeditado a la existencia de una certificación a su favor emitida, ya sea por la Secretaría Nacional de Discapacidad, el Ministerio de Salud o la Caja de Seguro Social”* (Cfr. Sentencia de 19 de agosto de 2022).

Bajo este marco de ideas, el Decreto Ejecutivo No. 74 de 14 de abril de 2015, señala que la certificación de discapacidad, es el acto administrativo mediante el cual la Secretaría Nacional de Discapacidad acredita que una persona tiene discapacidad, de conformidad con los parámetros, criterios y procedimientos legalmente establecidos. En ese orden de ideas, no reposa en el expediente certificación de discapacidad otorgada por dicha Secretaría, al señor **Nasser Arosemena González**, por lo que podemos colegir que el referido, no posee certificación de discapacidad.

Bajo ese concepto, el artículo 45-A de la Ley 42 de 1999, adicionado por el artículo 54 de la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, señala lo siguiente respecto a las personas con discapacidad:

“Artículo 54. Se adiciona el artículo 45-A a la Ley 42 de 1999, así:

Artículo 45-A. La persona con discapacidad, padre, madre, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad no podrá ser despedido o destituido ni desmejorado en su posición o salario, salvo que el empleador o superior acredite con antelación una causal establecida en la ley que justifique la terminación de la relación laboral.

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

...” (el subrayado es nuestra) (Cfr. página 19 de la Gaceta Oficial 28046-B de 6 de junio de 2016).

De la citada norma podemos colegir, que el fuero laboral no opera de manera automática, sino que según lo consagrado en la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, para que una persona sea acreditada como persona con discapacidad, debe cumplir con ciertos requisitos a fin de que se le emita la respectiva Certificación por parte de Secretaría Nacional de Discapacidad.

Sobre el particular, la Sala Tercera en reiteradas ocasiones ha indicado lo siguiente:

“Revisado el material probatorio que se cita en líneas anteriores, la Sala advierte que el Decreto Ejecutivo N° 74 de 14 de abril de 2015, que modifica el reglamento de procedimiento de conformación y funcionamiento de las Juntas Evaluadoras de la discapacidad, los baremos nacionales y el procedimiento para evaluación, valoración y certificación de la discapacidad, aprobadas mediante Decreto Ejecutivo N° 36 de 14 de abril de 2015, establece en su artículo 2, que la Certificación de la Discapacidad es el acto administrativo mediante el cual SENADIS acredita que una persona tiene discapacidad, ya sea física, auditiva, visual, mental, intelectual o visceral de conformidad con los parámetros y pausas establecidas por los baremos nacionales, los criterios y procedimientos legalmente establecidos.

En esa línea, esta Magistratura, tomando en cuenta las formalidades establecidas en la vigente, aprecia que dentro de las pruebas aportadas por la actora y que se describen en líneas anteriores, no se aportó la certificación expedida por el SENADIS, que acredita que una persona tiene discapacidad.” (Cfr. Sentencia de 29 de junio de 2023).

En esa línea de pensamiento, es relevante aclarar la importancia que tiene que el funcionario que considere estar amparado por el fuero laboral en referencia, **acredite en debida forma y de manera previa, los presupuestos que la misma ley consagra**, por lo que corresponderá al servidor que padezca alguna enfermedad, probar tales condiciones para determinar que, en efecto, el padecimiento requiere de **una supervisión médica frecuente o constante de la que se pueda inferir que se encuentre mermado en el desenvolvimiento de su rutina diaria y que con el tratamiento para el control del mismo, no pueda llevar una calidad de vida normal.**

No interpretar el reconocimiento de la protección laboral que brinda la referida ley, de la forma que hemos expuesto, conllevaría a que **cada persona trataría de acceder a dicha protección**

laboral de manera desmesurada, con el pretexto de padecer de alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, desconociendo así la verdadera finalidad de tal disposición legal, la cual tiene por objetivo resguardar la igualdad de condiciones laborales y el derecho al trabajo de aquellos particulares que se encuentren mermados para realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considera habitual en el ser humano.

Visto lo anterior, **Nasser Arosemena González**, fue desvinculado de la entidad por tratarse de un servidor de libre nombramiento y remoción, a quien no se le podía aplicar ninguna protección de estabilidad laboral por razón de enfermedad, menos tratándose de algún padecimiento crónico puesto que, no se encontraba acreditado; sin embargo, pretende que la Sala Tercera condene al **Ministerio de Salud**, alegando una supuesta ilegalidad de su desvinculación, bajo parámetros de una protección laboral que no ha acreditado.

Dentro de este contexto, debemos observar que **no se puede perder de vista que ha quedado claro que la desvinculación de Nasser Arosemena González obedeció al hecho que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción en la entidad donde laboraba y no por el padecimiento de la enfermedad crónica o algún tipo de discapacidad**, lo que nos permite colegir, indiscutiblemente, que mal puede pretender que sea una obligación de la entidad demandada, el reconocimiento de una protección laboral solicitada sin haberse acreditado en debida forma.

En ese sentido, debemos advertir que no se logra acreditar ninguna de las violaciones planteadas por **el actor**, con la emisión del acto impugnado, pues la facultad discrecional que detenta el **Ministerio de Salud** está revestida de completa legalidad.

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**, el **Decreto de Recursos Humanos 1214 de 3 de octubre de 2024**, emitido por el **Ministerio de Salud**, ni su acto confirmatorio; y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones del demandante.

V. Pruebas.

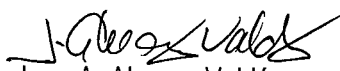
5.1. Este Despacho se opone a la admisión de las pruebas visibles a fojas 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38, de conformidad con lo establecido en los artículos 833 y 856 del Código Judicial.

5.2. Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada e íntegra del expediente administrativo de personal de **Nasser Arosemena González**, que corresponde a este proceso, que se encuentra en la entidad demandada.

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

Del Honorable Magistrado Presidente,


Grettel Villalaz de Allen
Procuradora de la Administración


Jose A. Alvarez Valdés
Secretario General