

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 997

MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Panamá, 27 de junio de 2025

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

Contestación de la demanda.
Expediente 282342025.

La Licenciada Marilyn Alejandra Pinzón Aguilar, actuando en nombre y representación de **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos N°. 1131 del 23 de diciembre 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; por tanto, se niega.

Segundo: Es cierto; por tanto, se acepta. (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

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

Cuarto: Es cierto; por tanto, se acepta.

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: Es cierto; por tanto, se acepta. (Cfr. fojas 19-21 del expediente judicial).

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

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

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

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

II. Normas que se aducen infringidas.

La apoderada judicial del demandante manifiesta que el acto acusado de ilegal infringe las siguientes disposiciones:

A. De la Ley 38 de 31 de julio de 2000.

a.1. El artículo 36, el cual dispone que ningún acto podrá emitirse con infracción de una norma jurídica (Cfr., foja 7 del expediente judicial).

B. De la Ley 59 del 28 de diciembre de 2005, modificada por Ley 25 de abril de 2018.

b.1. El Artículo 1, el cual establece que todo trabajador que se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, insuficiencia renal crónica, que produzca discapacidad laboral tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igual de condiciones a la que tenía antes del diagnóstico médico. (Cfr. foja 7 del expediente judicial).

b.2. El Artículo 2, esta disposición trata sobre el trabajador que padece de enfermedades que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como una causal de despido, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando, y en su parágrafo define las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas. (Cfr. fojas 9 y 10 del expediente judicial).

b.3. El Artículo 4, que determina que los trabajadores o servidores públicos afectados por las enfermedades descritas en la excerta legal, no podrán ser despedidos sin causa justificada. (Cfr. fojas 7 y 8 del expediente judicial).

b.4. El Artículo 5, que trata sobre la certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, que produzcan discapacidad laboral, mismas que deberán ser expedidas por la comisión interdisciplinaria, o por al menos dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo (Cfr. fojas 8 y 9 del expediente judicial).

III. Breves antecedentes del caso y descargos de la Procuraduría de la Administración en representación de los intereses de la institución demandada.

De la lectura del expediente en estudio, se desprende que el acto acusado lo constituye el Decreto de Recursos Humanos №. 1131 del 23 de diciembre de 2024, emitido por el **Ministerio de Salud**, por el cual, se dejó sin efecto el nombramiento de **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, del cargo que ocupaba como jefe del Departamento de Compras I. (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el acto administrativo en referencia, el actor presentó un recurso de reconsideración, el cual fue resuelto mediante la Resolución 237 de 10 de febrero de 2025, y notificada al recurrente el 13 de febrero de 2025, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 19-21 del expediente judicial).

En virtud de lo expuesto, el 19 de febrero de 2025, la apoderada judicial de **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, acudió a la Sala Tercera para interponer la acción que ocupa nuestra atención, con el objeto que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos №. 1131 del 23 de diciembre de 2024, así como la resolución confirmatoria y que como consecuencia de dicha declaratoria, se ordene al **Ministerio de Salud** a que reintegre a su representado al cargo que ejercía al momento de emitirse el acto administrativo acusado; y que se haga efectivo el pago de salarios dejados de percibir desde el día de la suspensión del cargo, hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro (Cfr. fojas 2-10 del expediente judicial).

En sustento de su pretensión, la abogada del accionante manifiesta que: “...*que dentro del Recurso de Reconsideración el señor **EDUARDO JAVIER PINZÓN SANCHEZ**, expone que es una persona de 78 años de edad diagnosticado con hipertensión arterial, diabetes mellitus tipo 2 y también padece de enfermedad renal crónica; ...que mediante la Ley 59 del 28 de diciembre de 2005, el señor **EDUARDO JAVIER PINZÓN** se encuentra amparado por ser un Servidor Público con enfermedad crónica...*” (Cfr. foja 4 del expediente judicial).

Luego de analizar los argumentos expuestos por la apoderada especial del accionante con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del Decreto de Recursos Humanos

Nº. 1131 del 23 de diciembre de 2024, esta Procuraduría procede a contestar los mismos, advirtiendo que, conforme se demostrará no le asiste la razón a **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, en cuanto a la carencia de sustento que se advierte en la tesis planteada, referente a lo actuado por el **Ministerio de Salud** al emitir el acto objeto de reparo, que en su opinión, es contrario a Derecho, por supuestamente haber vulnerado las normas antes mencionadas.

3.1. Análisis del Despacho sobre la desvinculación.

Este Despacho es del criterio que, pese a los argumentos esbozados por la apoderada judicial del recurrente, en cuanto a señalar que su representado fue destituido sin causa justificada; es pertinente indicar que, conforme a la lectura de las constancias procesales, se infiere que el accionante no gozaba de estabilidad en el cargo por no haber ingresado al servicio público mediante un concurso de méritos; condición en la que se ubicaba en el **Ministerio de Salud** (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

En ese contexto, debemos señalar que, a lo largo del procedimiento administrativo previo, **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, no acreditó que estuviera amparado en el régimen de **Carrera Administrativa**, de ahí que, no fuera necesario invocar causal alguna para desvincularlo del cargo que ocupaba; pues, sólo bastaba con notificarlo de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio de los correspondientes recursos de impugnación, con los que se agotó la vía gubernativa.

De igual manera, vale la pena recordar que, el servidor público adquiere la estabilidad laboral mediante los métodos de ingresos previstos en la Ley de Carrera Administrativa, siendo éstos, los procedimientos individuales de ingreso ordinarios o especiales, que además de permitir la eventual acreditación al puesto de carrera, los faculta para incorporarse de manera ordenada y gradual, siempre que se hayan ponderado las destrezas, habilidades, competencias y necesidades de la Administración Pública.

En este contexto, de conformidad con las constancias procesales insertas en autos, no existe prueba que demuestre que el accionante haya sido nombrado mediante algún proceso de acreditación,

desde su ingreso al **Ministerio de Salud**; así como tampoco ha sustentado si su incorporación a la entidad y su designación como jefe del Departamento de Compras I, se debieron a un concurso de méritos, por lo cual, a juicio de este Despacho, no estaba amparado por un régimen de estabilidad, por lo que, al formar parte de los **servidores públicos que no son de carrera**, su cargo era de libre nombramiento y remoción.

En relación con lo anterior, es oportuno referirse a lo normado en el artículo 2 (numerales 44 y 47) del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, el cual pasamos a transcribir de la siguiente manera:

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

...

44. Servidor público. Es la persona nombrada temporal o permanentemente en cargos del Órgano Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los municipios, entidades autónomas o semiautónomas y, en general, la que perciba remuneración del Estado.

Los servidores públicos se clasifican, para efectos de la presente Ley, en:

- 1. Servidores públicos de carrera.
- 2. Servidores públicos de Carrera Administrativa.
- 3. **Servidores públicos que no son de carrera.**

...

47. Servidores públicos que no son de carrera. Son los servidores públicos no incluidos en las carreras públicas establecidas en la Constitución o creadas por la ley, y en particular aquellos excluidos de las carreras públicas por la Constitución vigente.” (Lo destacado es de este Despacho).

Podemos concluir, que la actuación de la autoridad nominadora, emisora del Decreto de Recursos Humanos Nº. 1131 del 23 de diciembre de 2024, y su acto confirmatorio, impugnados ante esa Magistratura, no vulnera la disposición que el recurrente arguye como infringida, por lo que el acto recurrido, no deviene en ilegal, toda vez que, **el estatus que mantenía el actor dentro de la institución demandada, era bajo la categoría de servidor público que no pertenece a ninguna carrera.**

Atendiendo lo expuesto en los párrafos precedentes, podemos afirmar que, **la facultad discrecional** del regente de la entidad demandada **que hemos desarrollado, se desprende de las**

disposiciones legales citadas; razón por la cual, queda claro que la remoción del activador judicial sin la necesidad de una causal disciplinaria, se llevó a cabo, en apego del principio de estricta legalidad; toda vez, que al ostentar **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, un cargo de libre remoción, **no se requería para su desvinculación la concurrencia de determinados hechos o el agotamiento de algún trámite, sin que ello, constituyera una violación a sus derechos o al principio del debido proceso**; por lo que solicitamos que dichos cargos de infracción sean desestimados por ese Tribunal.

Al pronunciarse en una situación similar a la que ocupa nuestra atención, la Sala Tercera en su Sentencia de once (11) de julio de dos mil diecinueve (2019), señaló lo siguiente:

“Precisado lo anterior, **resulta oportuno señalar que, en efecto, a la fecha de dejarse sin efecto el nombramiento de..., ésta tampoco estaba amparada por el régimen de la carrera administrativa instituido en la Ley 9 de 1994**; producto de una designación por concurso de méritos o ingreso especial. **Siendo esto así, el ejercicio de la facultad estipulada en el artículo 794 del Código Administrativo, resulta conforme a derecho**. El texto de esta norma dice así:

...

Con fundamento en la jurisprudencia citada, reiteramos que **para la remoción de funcionarios de libre nombramiento y remoción no es requisito la realización de un proceso disciplinario**; pues **al no gozar de estabilidad en el cargo, su separación discrecional encuentra asidero jurídico en el artículo 794 del Código de Administrativo**.

Respecto a la motivación del acto impugnado, advertimos que **la autoridad nominadora precisa que... no ingresa al cargo por concurso de méritos, sino que es funcionaria de libre nombramiento y remoción; y que la acción de personal que suscribe tiene respaldo jurídico** en la facultad consignada en el artículo 44 de la Ley 7 de 5 de febrero de 1997, modificada mediante Ley 41 de 1 de diciembre de 2005. **Por tanto, la misma resulta conforme a los principios de legalidad y debido proceso**; sin contravenir, el de buena fe administrativa, cuya transgresión se respalda en su remoción después de haber sido trasladada desde la Autoridad Marítima de Panamá y nombrada en la Defensoría del Pueblo con carácter permanente, mediante Decreto 87 de 18 de julio de 2014.

Expresado lo anterior, **para la Sala resulta relevante el hecho que, durante el proceso en la esfera administrativa, la demandante haya ejercido su derecho de defensa, haciendo uso oportuno del recurso dispuesto en la ley (reconsideración)**, para agotar la vía gubernativa y, se le diera una respuesta motivada, que posteriormente le permite acudir a esta Corporación de Justicia.” (La negrita es de este Despacho).

Como queda visto, la jurisprudencia citada expone 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, si no es así, la disposición del cargo queda bajo la potestad discrecional de la Administración, y no está sujeto a un procedimiento administrativo sancionador.

Lo anterior demuestra que la entidad demandada, no actuó al margen del Derecho ni en detrimento del debido proceso administrativo; por el contrario, su decisión estuvo apegada al criterio jurisprudencial de ese Tribunal; y sustentada en el hecho que, en las constancias procesales, no existen elementos de convicción que determinen que **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, ingresó a la entidad demandada bajo un proceso de selección o que estuviera amparado por alguna carrera pública, razón por la cual, no gozaba de algún fuero especial que limitase la facultad potestativa de la autoridad nominadora para dar por terminada esa relación de trabajo.

3.2. Sobre las supuestas infracciones a la Ley 38 de 31 de julio de 2000.

Con relación a la Ley 38 de 31 de julio de 2000, indica la actora que, el Decreto de Recursos Humanos Nº. 1131 del 23 de diciembre de 2024, y su acto confirmatorio, violan de forma directa por omisión esta norma, en especial lo contenido en su artículo 36, entre otros aspectos manifestando lo siguiente:

“ ...

Contrastando esta norma con el actuar de la autoridad nominadora se puede verificar la ilegalidad de su decisión ya que la misma no cumple con el ordenamiento jurídico vigente establecido para quienes tiene a su favor los preceptos y derechos otorgados a través de la Ley 59 del 28 de diciembre de 2005.

El principio de legalidad de la Administración Pública se basa en que las autoridades públicas deben actuar conforme al derecho vigente y este principio no se cumple en el Decreto de Recursos Humanos 1131 del 23 de septiembre de 2024, emitido por el Ministerio de Salud, ni en su acto confirmatorio.

...” (Cfr. foja 7 del expediente judicial).

En este sentido, la norma en cuestión, busca salvaguardar y dar un enfoque de igualdad y el debido proceso en los procedimientos administrativo, al permitir a los ciudadanos recurrir a la justicia ante actos que consideren ilegales o fuera de competencia. Veamos:

“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.**” (Énfasis suplido).

A tal efecto, 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 mas de una vez por la misma causa penal, policiva, disciplinaria o administrativa.” (Énfasis suplido).

En lo tocante al debido proceso, el exmagistrado Arturo Hoyos¹ señala que: *“el debido proceso legal es una institución instrumental que engloba una amplia gama de protecciones y dentro de la cual se desenvuelven diversas relaciones, por lo que decimos que es compleja, sirve de medio de instrumento para que puedan defenderse efectivamente y satisfacerse los derechos de las personas, las cuales, en ejercicio de su derecho de acción, formula pretensiones ante el Estado para que éste decida sobre ellas conforme a derecho”*.

Además, vale la pena destacar lo anotado al respecto por el autor Ossa Arbeláez²; quien nos anota que: *“el debido proceso administrativo tiene por objeto garantizar a través de la evaluación de las autoridades administrativas competentes y de los tribunales contenciosos, si los actos proferidos por la administración, se ajustan al ordenamiento jurídico legal previamente establecido para ellos, con el fin de tutelar la regularidad jurídica y afianzar la credibilidad de las instituciones del Estado, ante la propia organización y los asociados y asegurar los derechos de los gobernantes”*.

¹ Obra: El Debido Proceso, Editorial Temis, S.A., Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1966, Pág. 55

² Obra: Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática. Editorial Legis. Segunda Edición 2009. Página 239.

Podemos complementar lo previamente expuesto, señalando que, el debido proceso legal para no convertirse en un mero enunciado formalista, se nutre de diversos derechos, entre los que se encuentra; **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.

Ahora bien, observemos lo medular de la motivación del acto confirmatorio, es decir, la Resolución Administrativa 237 de 10 de febrero de 2025, emitida por el **Ministerio de Salud**:

“ ...

Que en lo que respecta a la remoción en cuestión, es importante anotar que **el acto administrativo actualmente impugnado, que consiste en el Decreto de Recursos Humanos No. 1131 de 23 de septiembre de 2024, se apeg a la estricta legalidad, toda vez que se fundamentó en el numeral 18 del artículo 629 y en el artículo 794 del Código Administrativo.**

...

Es así como atendiendo a los Derechos y Garantías Constitucionales del actor, así como a los principios que rigen el Debido Proceso, el Departamento de Relaciones Laborales, remitió los documentos y certificados que aportó el servidor público EDUARDO PINZÓN a la Comisión Interdisciplinaria de Salud Física y Mental, mediante Nota 1284-DHR-DRLBSP-24 de 1 de noviembre de 2024, para la evaluación correspondiente tal como lo dispone el artículo 5, de la Ley 25 de 19 de abril de 2018...

...

Que en lo atinente al debido proceso para los funcionarios sujetos al régimen de libre nombramiento y remoción, es de advertir que, para desvincular a estos servidores públicos, no es necesario que se invoque causal disciplinaria alguna, únicamente basta con notificarlo del acto administrativo y brindarle la oportunidad de defensa, a través del correspondiente Recurso de Reconsideración, con lo que queda agotada la vía gubernativa (Cfr. Sentencia de 27 de agosto de 2018, sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia).

... (Lo resaltado es de este despacho) (Cfr. fojas 19 y 20 del expediente judicial).

Así las cosas, es evidente que las razones expuestas por la apoderada judicial de **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, al afirmar el incumplimiento de normas como el principio de legalidad, el debido proceso y otras contenidas en la Ley 38 de 31 de julio de 2000, no acreditan que las

actuaciones de las autoridades administrativas de la entidad demandada, hayan violentado las normas invocadas como infringidas.

3.3. Sobre el fuero por enfermedad crónica señalado por el demandante.

En cuanto a lo señalado por el accionante en el desarrollo de su demanda en lo que respecta al amparo que otorga la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, vemos que la apoderada especial de **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, manifestó: “...se viola de forma directa por omisión ya que la autoridad nominadora por inobservancia del ordenamiento jurídico, por falta de revisión de sus actos y consecuencias al no aplicar los procesos correspondientes para la destitución de los servidores públicos con condiciones especiales acreditadas en su expediente”; Además, señala que, “...a mi apoderado por ser diagnosticado como paciente con enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, no se le aplicó el debido proceso, al ser despedido sin justa causa y de manera abrupta vulnerando sus derechos...”; con relación al acto demandado y el acto confirmatorio, afirma la apoderada judicial que, “...en el primero no se reconocen ni respetan los derechos de mi apoderado como paciente de enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa para luego en su acto confirmatorio o de respuesta a la oposición de mi apoderado ante semejante atropello jurídico, la entidad nominadora decide simultáneamente reconocerlo como paciente...” (Cfr. fojas 6-9 del expediente judicial).

Con relación a lo señalado, considera este Despacho que mal puede hacer esos señalamientos la apoderada judicial de la parte actora, pues, como bien señala la entidad acusada en su acto confirmatorio, visto en párrafos anteriores, a **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, le fueron reconocidos y respetados todos sus derechos, en este sentido, vale la pena destacar lo manifestado por el **Ministerio de Salud** en su informe explicativo de conducta que mediante Nota N.º. 1084-DMS-OAL/PJ de 5 de mayo de 2025, remite a este Tribunal. Veamos:

“ ...

Considerando los derechos y garantías constitucionales del demandante, así como los principios que erigen el debido proceso, el Departamento de Relaciones Laborales procedió a remitir los documentos y certificados médicos presentados por el servidor

público **EDUARDO JAVIER PINZÓN SÁNCHEZ** a la Comisión Interdisciplinaria de Salud Física y Mental, conforme lo establecido en la norma vigente.

...

En cumplimiento de lo establecido por la normativa, la Comisión, después de analizar las pruebas presentadas por el actor, emitió la Certificación No. 0376-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA de 2 de enero de 2025. En dicho documento se concluye lo siguiente:

“Que, según la documentación presentada en el expediente, padece de **HIPERTENSIÓN ARTERIAL, ENFERMEDAD RENAL CRÓNICA Y DIABETES MELLITUS TIPO II**. En el expediente no consta evidencia suficiente y actualizada de repercusiones asociadas a sus padecimientos crónicos que afectasen o disminuyeran su capacidad funcional para realizar las labores del puesto que desempeñaba; por lo tanto, se concluye que actualmente **no es posible establecer que existe una discapacidad laboral**.” (El resaltado es de la entidad)

...” (Cfr. fojas 45-46 del expediente judicial).

Ahora bien, **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, invoca el contenido de los artículos 1, 2, 4, y 5 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por Ley 25 de 19 de abril de 2018, puntualizando que la entidad demandada no valoró que no podía ser despedido por su condición al padecer enfermedades, como lo son; Enfermedad Renal Crónica, Dislipidemia, Diabetes Mellitus Tipo II, e Hipertensión Arterial, emitidas por el Dr. Hugo A. Moreno G. de la Cooperativa de Salud Central de Urgencias, R.L. y por el Dr. Manuel Serracín del Hospital Dionisio Arrocha, según las documentaciones aportadas junto a su escrito de demanda.

No obstante, resulta indispensable aclarar que el fuero laboral al que se refiere el accionante, debe acreditarse de acuerdo a lo determinado en el artículo 5 de ese cuerpo normativo, veamos:

“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 resaltado es de esta Procuraduría).

De la norma citada, que ha sido invocada como infringida por el accionante, se comprueba con toda claridad que **no bastará solo con indicar o presentar certificaciones que indiquen la**

existencia de alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, para que el servidor público pueda ampararse en el fuero de discapacidad, por el contrario, deberá ser evaluado por al menos dos (2) médicos especialistas del ramo, tal como lo establece la ley especial, a fin de que aquellos dictaminen, no solo la condición de salud, sino que ésta implica una discapacidad laboral.

Lo anterior, le permite a este Despacho puntualizar en aspectos relevantes sobre las certificaciones de las enfermedades crónicas y el fuero de discapacidad al que se refiere la norma bajo análisis, pues en definitiva, **la misma debe contener una serie de aspectos que permitan comprobar que la enfermedad padecida limita la capacidad del servidor público, lo que implica la existencia de una discapacidad física o mental que debe ser protegida por un fuero**, de manera que dicho funcionario pueda gozar de estabilidad laboral e incluso consideración por parte de la entidad donde labora, ya que su condición de salud exigirá adoptar una serie de controles médicos, posibles incapacidades para acudir a laborar, entre un sinfín de posibilidades propias del padecimiento.

Por otra parte, esta Procuraduría estima importante referirnos al 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 la insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, modificado por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, publicado en la Gaceta Oficial №. 29512-A de 7 de abril de 2022, puntualizando en los conceptos descritos en dicho cuerpo normativo respecto a la discapacidad laboral, que es precisamente el parámetro para adquirir el fuero que determina la Ley 59 de 2005, y sus respectivas modificaciones, veamos:

“Artículo 2. Para los efectos de este Decreto Ejecutivo, además de las definiciones dadas por la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018, se atenderá las que a continuación siguen:

...

2. Discapacidad laboral. Para el caso de los servidores públicos o trabajadores que padecen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como la insuficiencia renal crónica que produce discapacidad laboral, **debe ser entendida como la**

disminución parcial o total de sus capacidades físicas y/o mentales para realizar las labores del puesto que desempeña.

...

7. 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...** (Lo resaltado es de este Despacho).

En esa línea de pensamiento, consideramos 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.

De esta manera, somos del criterio que el recurrente, no se encuentra amparado por la ley especial invocada, **pues sus padecimientos no han sido acreditados en debida forma**, y en ese sentido, no se puede determinar el grado de afectación y la consecuente discapacidad laboral que le permitiera ser amparado por la Ley №. 59 de 2005 y sus respectivas modificaciones.

Dentro de este contexto, **ha quedado claro que la desvinculación de Eduardo Javier Pinzón Sánchez, obedeció a la facultad discrecional de la Autoridad Nominadora para el libre nombramiento y remoción de los servidores públicos y no el padecimiento de una enfermedad**

crónica, involutiva y/o degenerativa, **como afirma**, lo que nos permite colegir, indiscutiblemente, que al no tener certeza de la discapacidad laboral alegada por el ex servidor público, mal puede pretender que sea una obligación de la entidad demandada, el reconocimiento del fuero laboral solicitado.

Lo anteriormente expuesto, permite a esta Procuraduría señalar que en el proceso bajo análisis, no se han infringido los artículos 1, 2, y 5 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por Ley 25 de 19 de abril de 2018, puesto que como hemos señalado, y contrario a lo argumentado por el demandante, su destitución obedeció a la facultad discrecional de la Autoridad Nominadora para el libre nombramiento y remoción de los servidores públicos, además, es pertinente indicar que de las constancias procesales aportadas por el demandante, se infiere con toda claridad, que **Eduardo Javier Pinzón Sánchez, no se encontraba amparado por algún régimen laboral especial o fuero que le garantizara la estabilidad laboral**, de ahí que fuera desvinculado, por ser de libre nombramiento y remoción, y podía ser destituido sin causa justificada.

3.4. Sobre el pago de salarios caídos.

Por último, en cuanto al reclamo que hace el accionante en torno al pago de los salarios caídos, este Despacho considera que el mismo no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de **Eduardo Javier Pinzón Sánchez**, sería necesario que el mismo estuviera instituido expresamente a través de una ley; lo que vendría a constituir un requisito indispensable para acceder a lo pedido, conforme lo ha señalado la Sala Tercera al dictar su Sentencia de veintisiete (27) de mayo de dos mil veintiuno (2021), que en su parte pertinente señala lo siguiente:

“...con respecto a la solicitud del pago de los salarios dejados de percibir por la señora..., esta Corporación de Justicia no puede acceder a lo pedido, puesto que la Sala Tercera de la Corte ha reiterado en reiterada jurisprudencia que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 302 de la Constitución Política de Panamá, los derechos de los servidores públicos para que puedan ser reconocidos, deben ser contemplados en una Ley formal, que los fije, determine y regule.

En consecuencia, el pago de los salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de las leyes con carácter general o específico, que otorguen al servidor

público tal prerrogativa, por lo que la viabilidad de toda pretensión que en relación a este punto intente hacerse efectiva contra el Estado, solo prosperará en el caso que exista una norma con rango de la ley formal aplicable de manera directa al caso, que lo haya dispuesto de manera expresa, lo cual no ocurre en el presente negocio jurídico.” (Lo resaltado es nuestro).

En el marco de lo antes expuesto, esta Procuraduría solicita a ese Tribunal se sirva declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Recursos Humanos Nº. 1131 del 23 de diciembre de 2024**, emitido por el **Ministerio de Salud**, ni su acto confirmatorio, y, en consecuencia, se desestimen las pretensiones del accionante.

IV. Pruebas.

4.1. Este Despacho **objeta** la prueba documental visible a foja 22 del expediente judicial, por no ajustarse a lo establecido en el artículo 833 del Código Judicial.

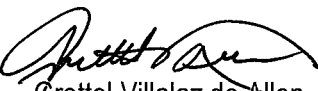
4.2. Este Despacho **objeta** las pruebas documentales visibles de fojas 23, 24, 25 y 26 del expediente judicial, de conformidad con lo normado en el artículo 783 del Código Judicial por ineficaces e inconducentes.

4.3. Prueba de Informe: Aducimos como prueba de informe que sea solicitado por la Sala Tercera, la Certificación No. 0376-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA, de 2 de enero de 2025, a nombre de Eduardo Javier Pinzón Sánchez, emitida por la Comisión Interdisciplinaria del Ministerio de Salud.

4.4. Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente administrativo relativo al presente caso, el cual reposa en los archivos de la entidad demandada.

V. 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