

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 1060

Panamá, 9 de julio de 2025

Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.

Contestación de la demanda.

Expediente: 430142025

La Licenciada Ilsa E. González Ríos, actuando en nombre y representación de **Adriana Urrutia Hurtado**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos 297 de 2 de julio de 2024, emitido por el **Órgano Ejecutivo** por conducto del **Ministerio de Gobierno**, 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: No es un hecho; por tanto, se niega.

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

Cuarto: No es un hecho; 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.

II. Normas que se aducen infringidas.

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

A. 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:

a.1 **Artículo 1**, que señala que todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutiva 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. fojas 6 y 7 del expediente judicial).

a.2 **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. fojas 7 y 8 del expediente judicial).

a.3 **Artículo 4**, el cual señala que los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo, o, tratándose de servidores públicos, invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes. En el caso de servidores públicos incorporados a los regímenes especiales la solicitud de reintegro se hará de conformidad con la legislación especial vigente (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

a.4 **Artículo 5**, que se refiere a que 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 8-9 del expediente judicial).

B. 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:

b.1 El **Artículo 1**, que declara de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familiares (Cfr. fojas 9-10 del expediente judicial).

b.2 **Artículo 45-A**, que reconoce la estabilidad laboral para los trabajadores, padres, madres, tutores o representantes legales de las personas con discapacidad, salvo que se acredite una causal establecida en la ley que justifique la terminación laboral, y en caso de servidores en categoría de libre nombramiento y remoción, que éstos se encuentren ejerciendo cargos de confianza (Cfr. fojas 10-11 del expediente judicial).

C. De la Ley 38 de 31 de julio de 2000, el siguiente artículo:

c.1 **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 (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

III. 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 297 de 2 de julio de 2024, emitido por el **Órgano Ejecutivo** por conducto del **Ministerio de Gobierno**, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Adriana Urrutia Hurtado**, quien ocupaba el cargo de Administrador I, en la citada institución (Cfr. fojas 14-15 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, la accionante interpuso un recurso de reconsideración que fue decidido mediante el Resuelto 226-R-177 de 30 de diciembre de 2024, que confirmó en todas sus partes lo dispuesto en el acto acusado de ilegal. Dicho pronunciamiento le fue notificado a la actora el 20 de enero de 2025, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 22-23 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 19 de marzo de 2025, a través de su apoderada judicial, **Adriana Urrutia Hurtado**, 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 297 de 2 de julio de 2024, emitido por el **Órgano Ejecutivo** por conducto del **Ministerio de Gobierno**; 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, la actora señala que el **Ministerio de Gobierno** violó de manera directa por omisión las normas invocadas, pues a su juicio, la citada entidad desconoció la estabilidad que ésta mantenía en el cargo debido al padecimiento de enfermedades degenerativas, como lo es Diabetes Mellitus, Hipotiroidismo secundario, Artrosis en rodillas y manos, Tinnitus secundario por Covid-19, Osteopenia y Mielomelosis Uterina, que la amparaba con fuero laboral, vulnerando con ello, los preceptos determinados en la Ley 59 de 2005 (Cfr. fojas 5-7 del expediente judicial).

Del mismo modo, alega la demandante a través de su apoderada judicial que, al padecer de discapacidad, también estaba acogida por el fuero reconocido en la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, por lo cual, es violatorio su desvinculación del cargo que ocupaba como Administrador I (Cfr. fojas 10-11 del expediente judicial).

Luego de analizar los argumentos expuestos por la 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.

3.1. Sobre la desvinculación de la demandante.

Sobre el particular, la desvinculación de **Adriana Urrutia Hurtado** se fundamentó en la facultad discrecional que posee la autoridad demandada, para 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 la accionante.

En este contexto, es pertinente indicar que de las constancias procesales aportadas por la actora, se infiere con toda claridad, que **Adriana Urrutia Hurtado**, no se encontraba amparada por

algún régimen laboral especial o fuero que le garantizara la estabilidad, 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.

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 de la recurrente, este Despacho observa que **Adriana Urrutia Hurtado**, ocupaba el cargo de Administrador I dentro del **Ministerio de Gobierno**, 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 de la ex servidora pública **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 del Decreto de Recursos Humanos 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 la actora en lo que respecta a la separación del cargo, no están llamadas a prosperar, ya que el **Ministerio de Gobierno** 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 desvinculada sin causa justificada de conformidad con las medidas legalmente establecidas, por medio de la resolución motivada, tal como ha ocurrido en el caso que nos ocupa.

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

Este Despacho observa que **Adriana Urrutia Hurtado**, invoca la vulneración de disposiciones, cuyo contenido guarda relación con el fuero laboral por discapacidad y por enfermedad crónica y degenerativa, al señalar que es diagnosticada con Diabetes Mellitus, Hipotiroidismo secundario, Artrosis en rodillas y manos, Tinnitus secundario por Covid-19, Osteopenia y Mielomelosis Uterina, lo que le impediría a la entidad dejar sin efecto su nombramiento.

Somos de la opinión que la actora no acreditó en la forma que exige la Ley 59 de 2005 y su modificación, que tales padecimientos le produzcan discapacidad laboral y, por ende, limitaran las funciones que desempeñaba en el **Ministerio de Gobierno**, por lo que, no le asiste el derecho de reclamar la protección que brinda la mencionada excerpta legal.

En adición, vale la pena señalar que la documentación aportada por **Adriana Urrutia Hurtado**, con la acción bajo estudio, no fue expedida por médicos idóneos y esas certificaciones únicamente hacen referencia a las enfermedades, mas no, como ya dijimos, a la discapacidad laboral, lo que nos permite concluir que la recurrente no cumplió con los requisitos establecidos por la referida Ley 59 de 2005.

Dicho lo anterior, la prenombrada 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 OAL-MG-1004-2025 de 5 de mayo de 2025, el **Ministerio de Gobierno**, al remitir su informe de conducta detalló lo siguiente:

“...

Que consta en el expediente personal la nota MG-213-ARCRH-24 de 24 de octubre de 2024, suscrita por la Directora Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Gobierno, que nos indica que la señora **ADRIANA URRUTIA HURTADO**, con cédula de identidad personal..., posición..., con el cargo de Administrador I, al momento de su remoción del cargo, no consta en su expediente registro alguno de haberse acogido a la Ley de Carrera Administrativa u otra existente en la República de Panamá.

...

Que el nombramiento de la señora **ADRIANA URRUTIA HURTADO**, se da en virtud de la confianza que la autoridad nominadora encomendó a su persona para el ejercicio de sus funciones inherentes al cargo.

Que en el presente caso, al no encontrarse bajo el amparo de la Carrera Administrativa, se demuestra que hay una ausencia de estabilidad, toda vez que su cargo es de confianza de la autoridad nominadora que la nombró en el cargo que ocupó hasta el momento de su remoción.

... (La negrita es de la cita) (Cfr. fojas 41-42 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 quienes 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 (2) 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 hayan 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 sí solas no producen fuero laboral pues, estos padecimientos deberán necesariamente producir una discapacidad laboral, es decir, "... 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, 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 **Adriana Urrutia Hurtado**, por lo que no puede ser beneficiada con un fuero laboral no acreditado en atención a los dictámenes legales y reglamentarios regulados.

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.

3.3. 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”

La demandante señala dentro de sus pretensiones que se ha infringido 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, que 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 nuestro) (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 que se le emita la respectiva Certificación por parte de Secretaría Nacional de Discapacidad.

Bajo este marco de ideas, el Decreto Ejecutivo 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, a **Adriana Urrutia Hurtado**; por lo que podemos colegir, no posee certificación 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 a la servidora 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.**

Visto lo anterior, **Adriana Urrutia Hurtado**, fue desvinculada de la entidad por tratarse de una servidora 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 Gobierno**, 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 Adriana Urrutia Hurtado 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 logran acreditar ninguna de las violaciones planteadas por la actora, con la emisión del acto impugnado, pues la facultad discrecional que detenta el **Ministerio de Gobierno** 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 297 de 2 de julio de 2024, emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Gobierno**, ni su acto confirmatorio; y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones de la demandante.

IV. Pruebas.

4.1. Este Despacho **objeta** las pruebas documentales visibles a fojas 19, 20, 21 y 26 del expediente judicial, por no ajustarse a lo establecido en el artículo 833 del Código Judicial.

4.2. Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada e íntegra del expediente administrativo de personal de **Adriana Urrutia Hurtado**, que corresponde a este proceso, que se encuentra en la entidad demandada.

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

Del Honorable Magistrado Presidente,


Grettel Villalaz de Allen
Procuradora de la Administración


Jose A. Alvarez Valdés
Secretario General