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

ENTRADA 318-17 **MAGISTRADO LUIS RAMÓN FÁBREGA S.**

DEMANDA CONTENCIOSA-ADMINISTRATIVA DE PLENA JURISDICCIÓN INTERPUESTA POR EL LICENCIADO LEONARDO PINEDA PALMA, EN REPRESENTACIÓN DE KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ, PARA QUE SE DECLARE, NULA, POR ILEGAL, LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA NO. 048- 17 DE 13 DE FEBRERO DE 2017, EMITIDA POR LA AUTORIDAD NACIONAL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, Y SE DICTEN OTRAS DECLARACIONES.

Panamá, (25) veinticinco de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

VISTOS:

El licenciado Leonardo Pineda Palma, en representación de **KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ** ha presentado demanda contenciosa-administrativa plena jurisdicción para que se declare, nula, por ilegal, la Resolución Administrativa No. 048- 17 de 13 de febrero de 2017, emitida por la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, y se dicten otras declaraciones.

I. ACTO DEMANDADO

Mediante el acto acusado, cuya copia autenticada reposa a fojas 21, la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos resolvieron dejar sin efecto el nombramiento de la servidora pública **KAREN EDITH GARRIDO**, del cargo de abogado I, en la Dirección Nacional de Atención al Usuario, en la Oficina Regional de Herrera, con fundamento en que la misma no está incluida en las carreras púbicas establecidas en la Constitución Política o creadas por la Ley y por tanto no goza de los derechos de estabilidad. Así también, le corresponde al Director Ejecutivo, llevar a cabo las funciones generales de administración y dirección ejecutivo de la Autoridad y realizar todos los actos jurídicos y administrativos necesarios para cumplir con la administración de la Autoridad. Dicha resolución fue objeto de un recurso de apelación, confirmándose lo actuado a través de la Resolución Administrativa No. 051 de febrero de 2017 a través del cual se agotó la vía gubernativa, tal como se deja ver a fojas 41 y 42 del dossier.

Como pretensiones de la misma, solicita a la Sala Tercera declare:

- Que es nula, por ilegal, la Resolución Administrativa No. 048- 17 de 13 de febrero de 2017, emitida por la Autoridad Nacional de los Servicios Público y su acto confirmatorio la Resolución Administrativa No. 051 proferida por el señor Administrador General de la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos.
- Que se ordene a la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, el reintegro de Karen Edith Garrido Sáez, y el pago de los salarios que corren desde la fecha de su ilegal destitución y hasta que se haga efectivo su reintegro.

Es así que la demandante considera que la resolución impugnada, vulnera los artículos 1 de la Ley 127 de 31 de diciembre de 2013; artículo 20 A, numeral 5 de la Ley 26 de 29 de enero de 1996, cuerpo legal que crea Ente Regulador de Servicios Públicos, por el Decreto Ley No. 10 de 22 de febrero de 2006; artículos 2, 126, 141 (ordinal 17), 156 y 157 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994; artículo 43 de Ley 42 de 1999, artículo 55 del Decreto 88 de 12 de noviembre de 2002, por medio del cual se reglamenta y desarrolla la Ley 42 de 1999; artículos 1, 2, 3, 4, de la Lay 59 de 28 de diciembre de 2005, artículos 34, 155, de la Ley 38 de 2000; artículo 6 de la Ley 25 de 10 de julio de 2007; ordinal 1 del artículo 6 de la Ley 25 de 10 de julio de 2007, por la cual se aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y por último el artículo 1 de la Ley 3 de 10 de enero de 2001. Disposiciones que para su mejor comprensión, pasamos a transcribir:

Artículo 1 la Ley 127 de 31 de diciembre de 2013:

> "**Artículo 1.** Los Servidores públicos al servicio del Estado nombrado en forma permanente o eventual, ya sea transitorio, contingente o por servicios especiales, con dos años de servicios especiales, con dos años de servicios continuos o más, sin que se encuentren acreditados en alguna de las carreras que establece el artículo 305 de la Constitución Política de la República, gozarán de estabilidad laboral en su cargo y no podrán ser despidos sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de esta.

A los servidores públicos amparados por este artículo, no les será aplicable la discrecionalidad de libre nombramiento y remoción.

Considera la parte actora que no le era dable a la autoridad nominadora, aplicar la supuesta discrecionalidad establecida en el numeral 5 del artículo A de la Ley 26 de 1996, toda vez que contaba con más de dos años de servicios continuos en la institución demandada y en base a esta disposición no era funcionaria de libre nombramiento y remoción.

Artículo 20 A, numeral 5 de la Ley 26 de 29 de enero de 1996:

> "**Artículo 20 A**: Funciones y atribuciones:
> 5. Nombrar, destituir, trasladar, ascender, conceder licencias e imponer sanciones disciplinarias, a los servidores públicos de la institución con las salvedades previstas en esta Ley".

Señala el licenciado Pineda que se ha violado en forma directa por comisión, toda vez que señala que su mandante no reúne las condiciones o cualidades para que fuera considerada servidor público de libre nombramiento y remoción. Y que la supuesta facultad discrecional a la que acude la autoridad nominadora, les estaba vedad por los padecimientos crónicos que sufría para entonces y sufre a la fecha.

Artículos 2, 126, 141 (ordinal 17), 156 y 157 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994:

> "**Artículo 2**: Los siguientes términos utilizados en esta ley y sus reglamentos deben ser entendidos a la luz del presente glosario:
> 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 naturaleza de su función 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.

Considera que su mandante no formaba parte del personal que describe la presente norma como confianza del señor Administrador de la autoridad nominadora y por tanto no podía reputarse como funcionaria de libre nombramiento y remoción.

múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto.
3. Enfermedades degenerativas. Son aquellos procesos nosológicos que ocasionan fenómenos de desgaste y deterioro progresivo de las actividades del hombre, tales como osteoartritis, artritis reumatoide, enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico, enfermedades desmielinisantes del sistema nervioso central y periférico.

"**Artículo 3.** Se prohíbe a las instituciones públicas y a las empresas privadas discriminar de cualquier forma a los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.
Igualmente se prohíbe tomar medidas de presión o persecución por estas causas, con la finalidad de que el trabajador afectado abandone el empleo. El despido comunicado al trabajador, en atención a las medidas anteriores, será considerado por las autoridades correspondientes de pleno derecho como injustificado.".

Artículo 4. Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización.
Aquellos servidores públicos que no se encuentren bajo la protección de la Carrera Administrativa, solicitarán su reintegro a través de la vía ordinaria. Los servidores públicos incorporados a los regímenes especiales harán su solicitud de conformidad con la legislación especial vigente.

De las disposiciones antes transcritas, señala la parte actora que las mismas han sido vulneradas de forma directa por omisión, medularmente en razón que al momento de la destitución y a la fecha padece de enfermedades crónicas, específicamente de discopatía C3 C4 y de artrosis cervical y de trastorno mixto ansioso – depresivos y estrés, estos graves trastornos psiquiátricos le conllevan episodios depresivos graves con síntomas psicóticos. A su consideración tales padecimientos le producen incapacidad o discapacidad laboral, circunstancia que debió ser considerada por la autoridad nominadora.

Estima que la conducta asumida por la autoridad viola el principio de buena fe administrativa, dado que gozaba de un fuero de enfermedad otorgado por la Ley y la autoridad estaba consciente que su mandante estaba padeciendo de enfermedades crónicas. Agrega el licenciado Pineda, que la entidad demandada estaba obligada a tomar las medidas de seguridad jurídica y médicas para que su representada no quedara en indefensión ante el acoso laboral orquestado por sus

superiores jerárquicos.

Artículos 34, 155, de la Ley 38 de 2000:

> **Artículo 34**: Las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas se efectuarán con arreglo a normas de informalidad, imparcialidad, uniformidad, economía, celeridad y eficacia, garantizando la realización oportuna de la función administrativa, sin menoscabo del debido proceso legal, con objetividad y con apego al principio de estricta legalidad. Los Ministros y las Ministras de Estado, los Directores y las Directoras de entidades descentralizadas, Gobernadores y Gobernadoras, Alcaldes y Alcaldesas y demás Jefes y Jefas de Despacho velarán, respecto de las dependencias que dirijan, por el cumplimiento de esta disposición.
> Las actuaciones de los servidores públicos deberán estar presididas por los principios de lealtad al Estado, honestidad y eficiencia, y estarán obligados a dedicar el máximo de sus capacidades a la labor asignada.
>
> **Artículo 155**. Serán motivados, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho, los siguientes actos:
> 1. Los que afecten derechos subjetivos;
> 2. Los que resuelvan recursos;
> 3. Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes de idéntica naturaleza o del dictamen de organismos consultivos; y
> 4. Cuando así se disponga expresamente por la ley.

Con respecto a las normas en mención, considera la demandante se han sido vulneradas en forma directa por omisión, toda vez que el funcionario demandado al emitir el acto administrativo cuestionado, estaba en la obligación de la destitución se realizara en apego al debido proceso y al principio de legalidad. En este sentido señala que a pesar de la facultad discrecional del funcionario demandado, la entidad estaba obligada a expresar en el acto demandado, los motivos que tuvo para expedir dicho acto y el fundamento de derecho en que soportaba tal medida.

De igual forma indica que el acto en comento no expresa mínimamente las razones o motivos que se tuvo para terminar la relación jurídica que vinculaba a su mandante con dicha autoridad nominadora, a pesar que claramente afecta derechos subjetivos, por lo que el acto administrativo debe cumplir con la garantía de motivación y ante su pretensión consecuentemente deviene dicho acto en ilegal.

Artículo 6, ordinal 1, de la Ley 25 de 10 de julio de 2007:

> **"Artículo 6**: Mujeres con discapacidad
> **1**. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente".

Manifiesta la demandante que la entidad la protegió, porque el contrato omitió de manera deliberada las medidas que debía emplear para garantizar su pleno derecho al empleo que ocupaba. Sin embargo, la autoridad nominadora desconoce la discapacidad que le garantiza estabilidad laboral, dado que los padecimientos crónicos descritos le generan discapacidad laboral que no la hace competitiva en el mercado laboral.

Artículo 1 de la Ley 3 de 10 de enero de 2001:

> **"Artículo 1:** El término "discriminación contra las personas con discapacidad "significa toda distinción, exclusión, basada en una discapacidad antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas| con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales".

Expresa la demandante que dicha disposición ha sido violado de forma directa por omisión, toda vez que la entidad demandada hizo caso omiso de su discapacidad, la cual era de su pleno conocimiento, violando su derecho humano al empleo y a devengar o percibir un sustento.

III. INFORME DE CONDUCTA DE LA AUTORIDAD DEMANDADA

Mediante Nota N° DSAN-1436-2017 de 12 de mayo de 2017, visible de fojas 48 a 55, el Administrador General de la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, rindió su informe de conducta, indicando lo siguiente:

> "... Cabe destacar que en el expediente de personal no constan pruebas que acrediten que la recurrente hubiese cumplido con los procedimientos legales a fin de ingresar a la Carrera Administrativa, es decir, que no es una servidora

pública de carrera; o bien que estuviese amparada por ley especial que establezca en su beneficio el alegado fuero de estabilidad en el cargo.
Por otro lado, el nombramiento de la recurrente es de naturaleza discrecional, y no ingresó al cargo mediante concurso de mérito, por lo que es de libre nombramiento de remoción y por lo tanto, su destitución es viable "sin procedimiento disciplinario previo, y sin requerir la invocación de una causal justificada, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Texto único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994.
....
En lo que respecta, al argumento esgrimido por la recurrente con referencia a que esta Autoridad Reguladora, al momento en que se dejó sin efecto su nombramiento, desconoció su condición médica, producto de una "discopatía C3, C4, más artrosis cervical con inversión de la lordosis fisiología normal" y además que padece de un " trastorno mixto ansioso .- depresivo ", ambos diagnosticados por profesionales de la salud y que de acuerdo con la ley de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas del cual fue removida mediante la Resolución No. 048-17 de 13 de febrero de 2017, destacamos que en el expediente de personal no se observa ningún documento que acredite efectivamente que la condición médica de la demandante le hubiere producido una discapacidad laboral, ya que el fueron laboral al que se refiere la accionante KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ, es aquel que ampara al servidor público por razón del padecimiento de una enfermedad crónica, involutiva y /o degenerativa que le produzca discapacidad laboral, tal como lo señala el artículo 1 de la Ley 59 de 2005, ...

En este mismo orden de ideas, resulta imperante señalar que cuando se dejó sin efecto el nombramiento de KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ como funcionaria de la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, ella no reunía las condiciones para ser considerada como una persona con discapacidad, tal como lo describe la norma legal antes citada; ya que a pesar de padecer de un "trastorno mixto ansioso – depresivo ", no estaba acreditado al momento de su separación que dichas enfermedades la hayan colocado en una condición que militara su capacidad para realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano.
.....
.....
Finalmente es importante resaltar que esta Autoridad Reguladora a lo interno del presente proceso administrativo, cumplió con todas las etapas de sustentación y oposición respetando el debido proceso y en todo momento le dio a la recurrente la oportunidad de ejercer los medios, aportar las pruebas y presentar los recursos que a bien tuviera tal como lo establece la Ley 38 de 2000.
.....
En consecuencia, esta Autoridad Reguladora la respectado el debido proceso en cada uno de los trámites

procedimentales de la presente causa, ajustándose a lo dispuesto por las normas vigentes.
..."

III. OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN

El señor Procurador de la Administración mediante Vista No. 870 de 11 de agosto de 2017, recomendó se declare que no es ilegal la resolución impugnada, bajo las medulares consideraciones:

> " al efectuar un juicio valorativo de las constancias visibles en autos, puede concluirse que el acto administrativo objeto del presente análisis se dictó conforme a Derecho, por lo que los argumentos ensayados por Karen Garrido con la finalidad de demostrar su ilegalidad, carecen de sustento. ...
>
> .....
>
> En este caso, tal cual y como se desprende de la Resolución Administrativa 048-17 de 17 de febrero de 2017, se aprecia que de conformidad con lo dispuesto en los numerales 9 y 11 del artículo 20 – A de la Ley 26 de 29 de enero de 1996, adicionado mediante el Decreto Ley 10 de 22 de enero de 2006, le corresponde al Director Ejecutivo, llevar a cabo las funciones generales de administración y dirección ejecutiva de la autoridad y realizar todos los actos jurídicos y administrativos necesarios para cumplir con la administración de la autoridad.
>
> Dicho lo anterior, tenemos que al momento reitero de la de la administración por destitución Karen Edith Garrido, ocupaba el cargo de Abogado I en la Dirección Nacional de Atención al Usurario de la Oficina Regional de Herrera, adscrita directamente al Despacho Superior, por lo que dicho cargo es de libre nombramiento y remoción, ya que era un personal de confianza y de colaboración con la autoridad máxima en esa dependencia.
>
> .....
>
> En abono a lo expuesto por este Despacho, cabe destacar también que la demandante no gozaba de la estabilidad laboral que alega le otorga la Ley 127 de 2013 de 2013, (vigente a la fecha en que se dieron los hechos), a los servidores públicos, ya que la misma en su artículo 2 establece los funcionarios a los que no le será aplicable esta excerpta legal, dentro de los que se encuentra el personal de secretaria e inmediatamente adscrito a los servicios públicos, como directores y subdirectores de las entidades autónomas; por lo que el puesto que ocupaba Karen Edith Garrido, se enmarcaba dentro de las eximentes a esa ley especial, por ende, entre dentro de la categoría de libre nombramiento y remoción, razón por la que la entidad demandada, la desvinculó del puesto que ejercía en la institución, fundamentando tal decisión en el numeral 5 del artículo 20 A de la Ley 26 de 29 de enero de 1996, en el cual se consagra la facultad del Director Ejecutivo de nombrar, destituir a los servicios públicos de la institución, de ahí que los cargos de infracción invocados carecen de sustento jurídico y deben ser desestimados por la Sala Tercera
>
> .....
>
> En esta línea de pensamiento, a juicio de esta Procuraduría, cuando se dejó sin efecto el nombramiento de Karen Edith Garrido como funcionaria de la Autoridad Nacional de Servicios Públicos, ella no reunía las condiciones para ser considerada como una persona con discapacidad, ...no

estaba acreditado al momento de su separación que dicha enfermedad la haya colocado en una condición que limitara su capacidad para realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano. .
....."
"

IV. FASE DE ALEGATOS

En la fase de alegatos, la parte actora, reitera y refuerza los hechos y consideraciones expuestas al sustentar y refutar respectivamente su postura expresada al momento de presentar su demanda, tal como se aprecia de fojas 180 a 200 del dossier.

También se advierte la Vista No. 1324 de 12 de octubre de 2018, a través de la cual, la Procuraduría de la Administración presenta su alegato de conclusión, tal como se deja ver de foja 201 a 208 del expediente contencioso.

DECISIÓN DE LA SALA

Como quiera que el presente proceso ha quedado pendiente de resolver el fondo de la controversia, esta Superioridad pasa a hacer las siguientes consideraciones, no sin antes hacer algunas consideraciones previas que para este Cuerpo Colegiado le resulta de importancia dejar plasmado en la presente Resolución.

Se advierte, en el presente caso, corresponde a esta Sala, dirimir si es legal o no, la Resolución Administrativa No. 048- 17 de 13 de febrero de 2017, emitida por la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, a través del cual se resolvió dejar sin efecto el nombramiento de la servidora pública **KAREN EDITH GARRIDO**, en el cargo de Abogado I, en la Dirección Nacional de Atención al Usuario en la Oficina Regional de Herrera, tal como se observa en el expediente contencioso a fojas 21.

El licenciado Pineda sostiene que el acto demandando ha sido violentado por cuanto su representada era servidora público gozaba de estabilidad, toda vez que había laborado por cuatro (4) años continuos, por lo que no era de libre

nombramiento y remoción y sólo podía ser destituida por causa justificada y en razón de esto, no se le podía aplicar la facultad discrecional de la autoridad nominadora. Indica también que el acto demandado no está debidamente motivado vulnerando el principio de legalidad y al debido proceso.

Aunado a lo anterior manifiesta que su mandante padece de una enfermedad crónica, específicamente *Discopatía C3 C4 y Artrosis Cervical y Trastorno Mixto Ansioso – Depresivos y Estrés*, por lo cual no podía ser destituida sin causa justificada prevista en la Ley, y puesto que gozaba de esta prerrogativa, reitera no le era aplicable la discrecionalidad de libre nombramiento y remoción.

Dado que los cargos de ilegalidad están estrechamente vinculados entre sí, se pasa a analizar dichas normas en conjunto y procedemos a ello.

Avierte esta Superioridad primeramente que la demandante **KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ** ingresó a la institución en la fecha de 17 de septiembre de 2012 tal como se aprecia en la Diligencia de Toma de Posesión, mediante Resuelto de Personal No. 184 de 10 de agosto de 2012, efectivo a partir del 17 de septiembre al 31 de diciembre de 2012, en el cargo de Abogada I. Se aprecia que posteriormente, mediante Resuelto de Personal No. 005 de 2 de enero de 2013, tal como se refleja en la Toma de Posesión de 18 de febrero de 2013, en el que se le nombra como Abogada I, nombramiento vigente a partir de 18 de febrero de 2013. (Cf, fojas 84, 179, 270 del antecedente administrativo).

Así entonces, la Sala constata del examen de las constancias procesales que el ingreso de **KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ** a la entidad estatal no se constata que se haya dado a través de un proceso de selección o concurso de méritos, cuando se le nombra en el cargo de Abogada I desde el año 2012, por tanto su cargo era de libre nombramiento y remoción al no formar parte ni estar

amparado por una carrera pública o de carrera administrativa que le brindara la estabilidad laboral.

De manera que, la demandante no ocupaba el cargo, como resultado de un concurso de méritos, la misma no ostentaba la categoría de servidora pública de carrera, y por tanto no estaba amparada con la estabilidad laboral, prevista en el artículo 138 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, ni otra ley especial. En ese sentido, ésta quedaba supeditada a la facultad discrecional de la autoridad nominadora de nombrar y destituir al personal bajo su mando, sin necesidad de indicar causal disciplinaria alguna, ni someterla a procedimiento administrativo sancionador alguno no obstante del acto impugnado se advierte que el mismo fue debidamente motivado y se le señala al servidor público el fundamento del mismo. Y es que ello es así, en virtud a la definición que la propia Ley 9 de 1994, le asigna a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, veamos:

> **Artículo 2.**
> ...
> 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.
> Los servidores públicos que no son de carrera, se denominan así:
> ...
> 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.

En esta misma línea de pensamiento consideramos que la decisión de la entidad demandada de "dar por finalizada la relación laboral con **KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ**, contrario a los argumentos planteados por el demandante, se sustenta en la facultad atribuida al Director Ejecutivo, con fundamento en el artículo 20- A , numerales 9 y 11 de la Ley 26 de 29 de enero de 1996, adicionado mediante el Decreto Ley 10 de 22 de febrero de 2006, en virtud de sus atribuciones generales de administración y la facultad que le permite nombrar, destituir, sancionar,

trasladar, ascender, entre otras acciones de personal. Así disponen las disposiciones aplicables disponen:

> **Artículo 20- A.** Funciones y atribuciones del Director Ejecutivo de la Autoridad. El Director Ejecutivo tendrá las siguientes atribuciones: :
>
> .....
>
> **5.** Nombrar, destituir, trasladar, ascender, conceder licencias e imponer sanciones disciplinarias a los servidores públicos de la institución, con las salvedades previstas en la Ley
>
> **9.** Llevar a cabo las funciones generales de administración y dirección ejecutiva de la Autoridad;
>
> **11.** En general, realizar todos los actos jurídicos y administrativos necesarios para cumplir con la administración de la Autoridad.

Por otro lado, respecto al argumento que la demandante, no estaba sujeto a la discrecionalidad con la que se fundamenta el acto impugnado, ya que el demandante tenía mucho más de dos (2) años, laborando en la institución de manera continua, de conformidad al artículo 1 de la Ley 127 de 31 de diciembre de 2013. Lo cierto es que dicho amparo o protección establecida en el precepto legal ut supra citado, **quedó sin efecto alguno con la entrada en vigencia de la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, promulgada en Gaceta Oficial No. 28277-B de 12 de mayo de 2017**.

Y es que a este momento es oportuno manifestar que la disposición que la parte actora invoca, no puede ser aplicada, toda vez que con la expedición de la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, que es de reciente expedición, las leyes No. 39 de 11 de junio de 2013 y la que posteriormente la modifica, Ley 127 de 31 de diciembre de 2013, fueron derogadas, tal como se desprende del artículo 36 de la misma. De este mismo modo, es de vital importancia recalcar que respecto de ello, el artículo 35 de la Ley 23 ut supra citada, expresa que **"Esta Ley es de interés social y tendrá efectos retroactivos"**. Y que la misma comenzará a regir al día siguiente de su promulgación, salvo los artículos 1 y 10 de la excerta legal, lo que nos permite advertir que dicha Ley está vigente a partir del 13 de mayo de 2017, de manera que el cargo de infracción alegado por la activadora judicial carece de sustento jurídico.

Por último, refiere el actor que el acto administrativo impugnado viola los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley 59 de 2005, pues según sostiene la autoridad demandada tenía pleno conocimiento que padecía de una enfermedad crónica, *Discopatía C3 C4 y Artrosis Cervical y Trastorno Mixto Ansioso – Depresivos y Estrés* y por tanto no podía ser destituida sin causa justificada prevista en la Ley, y en consecuencia gozaba de estabilidad. En este mismo sentido el Artículo 43 de Ley 42 de 1999: *V*eamos las disposiciones citadas como violadas:

> **Artículo 1.** Todo trabajador, nacional, o extranjero a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas **que produzcan discapacidad laboral**, tienen derecho a mantener su puesto de trabajo en igual de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico.
> **Artículo 2.** El padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas **que produzcan discapacidad laboral** parcial, no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación, destreza y con su nueva condición.
>
> **"Parágrafo.** Para los efectos de esta Ley, las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas se entenderán así:
> 1. Enfermedades crónicas. Son las que, una vez diagnosticadas, su tratamiento, que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo, lo que lleva implícita la cronicidad, entre ellas, diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida.
> 2..."
> **Artículo 3.** Se prohíbe a las instituciones públicas y a las empresas privadas discriminar de cualquier forma a los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas **que produzcan discapacidad laboral.**
> Igualmente se prohíbe tomar medidas de presión o persecución por estas causas, con la finalidad de que el trabajador afectado abandone el empleo. El despido comunicado al trabajador, en atención a las medidas anteriores, será considerado por las autoridades correspondientes de pleno derecho como injustificado.".
>
> (resalta la Sala).
>
> **Artículo 4.** Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo o, tratándose de funcionarios adscritos a la Carrera Administrativa, le corresponderá a la Junta de Apelación y Conciliación de Carrera Administrativa, invocando para ello alguna causa justa prevista en la Ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes.
> Aquellos servidores públicos que no se encuentren bajo la protección de la Carrera Administrativa, solicitarán su reintegro a través de la vía ordinaria. Los servidores públicos incorporados a

> los regímenes especiales harán su solicitud de conformidad con la legislación especial vigente".
>
> **Artículo 43 de Ley 42 de 1999**:. El trabajador cuya discapacidad haya sido diagnostica 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. De igual forma, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa o institución. Cuando es puesto de trabajo no pueda ser readaptado, el trabajador deberá ser reubicado de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades, sin menoscabo de su salario.

Ahora bien, esta Sala ha de mencionar respecto 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 que produzcan discapacidad laboral*", viene a formar parte junto a la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, del grupo de cuerpos legales que establecen de forma precisa una política de Estado de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, salud, educación, vida familiar, recreación, deportes, cultura, entre otros, obligando no solo al Estado, sino a la sociedad a ajustarse a los derechos, necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad.

En este sentido, con base el principio de buena fe, el administrado que reúna las condiciones de discapacidad del tipo que establece la Ley 42 de 1999 y la Ley 59 de 2005, debe ser amparado y beneficiado, lejos de verse afectado por medidas arbitrarias de la administración o del desconocimiento del régimen especial de estabilidad por discapacidad consagrado en nuestra legislación. No obstante, tales beneficios o prerrogativas, en este caso la estabilidad laboral, ha de concederse **sólo en aquéllos casos contemplados en la ley, lo que atiende al principio rector de estricta legalidad que ha de caracterizar a la administración.**

Con respecto al derecho de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, aspecto de especial atención, la postura que adopta este Tribunal, específicamente en lo referente al gozo de estabilidad por condición de

discapacidad, se ha de apoyar en dos componentes: primero pretende *subsanar una especie de inactividad administrativa* que se ha dado, por la inexistencia de la Comisión Interdisciplinaria evaluadora, ante la omisión por parte del Estado, exigida por la propia Ley 59 de 2005; por otro lado, considera esta Sala, bastará acreditar a través de un diagnóstico médico, el padecimiento crónico, involutivo y/o degenerativo y **que este produzca una discapacidad laboral.**

En definitiva, el dictamen de la Sala se abocará a la comprobación una enfermedad crónica y **que ésta cause un deterioro de la actividad laboral de aquellos previstos en la Ley.**

Ahora bien, para los efectos de la determinación de la legalidad o ilegalidad del acto administrativo impugnado, en atención a las normas *ut supra* citadas, resulta necesario determinar si del caudal probatorio aportado al proceso **KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ**, padece de *Discopatía C3 C4 y Artrosis Cervical y Trastorno Mixto Ansioso – Depresivos y Estrés* y si dicho padecimiento produce una discapacidad laboral para el demandante.

En ese sentido, al proceso contencioso administrativo se ha aportado diversas certificaciones médicas de la Caja de Seguro Social:

- Certificación con diagnóstico del Hospital Dr. Gustavo Nelson Collado, Servicios Médicos, del 13 de marzo de 2017, del cual se desprende que padece de: Enfermedad Degenerativa Crónica de Columna Vertebral, conocida también como Artrosis de la Columna Cervical, visible a foja 81 del expediente.
- No. 064-16 de la Policlínica San Juan de Dios, Programa del Salud y Seguridad Ocupacional, junto con el Informe de Capacidad Laboral, de 8 de septiembre de 2016, el cual fue remitido a la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos y señala las recomendaciones que debe seguir la licenciada Garrido en su área de trabajo. De igual modo certifica el diagnóstico siguiente:

"La funcionaria Karen Garrido, fue evaluada por el Programa de Salud y Seguridad Ocupacional por su Diagnóstico de:

- Discopatía C3 C4
- Artrosis Cervical

Está en control y tratamiento con Neurociirugía, quien luego de su última evaluación ha dado recomendaciones (adjunto Nota), las cuales consideramos prudente deben ser tomados en consideración dentro de su ambiente laboral, para evitar recaídas.

La Paciente debe ser evaluada cada tres meses en Salud Ocupacional y Seguridad Ocupacional y cumplir con los controles y tratamientos dados por sus médicos tratantes. Estas recomendaciones tienen una vigencia de un año y están sujetas a cambios de acuerdo a la evaluación de la paciente". (f. 83) del expediente).

- Certificación Policlínica R.R.D.D., de la Caja de Seguro Social, evaluación por parte de Trabajo Social y Psicología, en el que se observa el diagnóstico de: Observación por problemas relacionados con desavenencias con el jefe y compañeros de trabajo, visible a foja 82 del expediente.
- Certificación de Médico Psiquiatra, de Irma Herrera A., del Centro Médico San Juan Bautista, el cual certifica: " Hago constar que evalué a la joven Karen Garrido Sáez, con cédula de identidad personal ...., el día 3 de febrero del presente año, en mi consulta externa localizada en el Centro Médico San Juan Baustista y se le diagnosticó un *Trastorno Mixto Ansioso* – Depresivo y Estrés, este último probablemente de tipo laboral. Estas condiciones le afectan en su rutina diaria. Se le inició tratamiento psicofarmacológico con un ansiolítico y requiere citas de seguimiento". En la misma señala que debe continuar citas de seguimiento tanto en Psiquiatría como en Salud Ocupacional. Visibles a fojas 119 y 120.

Si bien, las pruebas antes mencionadas certifican claramente y sin margen dudas que **KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ** padece de Discopatía C3 C4 y Artrosis Cervical, lo cierto es que no consta documento alguno que certifique que la demandante producto de estas enfermedades le ha producido una discapacidad laboral, siendo esta prueba de importancia, pues es la exigida por la Ley 59 de 2005. Y es que esta protección laboral de las personas con discapacidad se dará, siempre

y cuando el trabajador demuestre o compruebe su discapacidad, para lo cual debe aportar como elemento de convicción un diagnóstico expedido por una autoridad competente.

En este sentido, se aprecia Nota de 5 de octubre de 2018, Nota No. 1484- 18 DNC, suscrita por el DR. RAFAEL LÓPEZ, Director Nacional de Certificaciones de la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) mediante la cual certificó **que no tiene registro de trámite de evaluación del perfil de funcionamiento** de Karen Edith Garrido, tal como se deja ver a foja 178 del expediente contencioso.

Es así, que de la lectura de las normas aplicables de la Ley 59, se puede colegir con claridad meridiana que no sólo basta con que se compruebe que padece de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, sino que además debe certificarse que dicho padecimiento le produce una afectación en el buen desempeño de las labores a él asignadas.

En este sentido, si bien la parte actora aportó ante la autoridad demandada certificaciones de la Caja de Seguro Social, en la que acredita o se señala diversos diagnósticos, lo cierto es que dichas certificaciones no cumplen con las exigencias establecidas por la Ley 59 de 2005, que es la aplicable al caso en estudio. Y como reiteramos, esta Ley exige que en la certificación médica, para los efectos que nos atañe certificar en estos casos, debe indicar que la enfermedad o afección, debe producirle una discapacidad laboral y no ha sido caso.

En fallos de la Sala Tercera se ha sostenido el criterio anteriormente vertido, los cuales pasamos a citar a continuación:

Fallo de 8 de agosto de 2012.

> La discapacidad laboral de que trata la norma, no se refiere al padecimiento de la enfermedad en sí, sino a la consecuencia laboral que genera el padecimiento. Ahondamos en este tema, señalando que la discapacidad es la "alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano". (Artículo 3, numeral 4 de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, "Por

la cual se establece la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad").

La condición física o mental que produzca discapacidad laboral, de conformidad con la referida Ley, debe certificarla una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin. Sin embargo, la falta de nombramiento de esta comisión por parte de la autoridad administrativa, ha originado que este Tribunal, con fundamento en el principio de la buena fe, admita que a través del diagnóstico de un facultativo, *se acredite la afectación al buen desenvolvimiento laboral*, producto del padecimiento de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa.

Aclaramos, que la comprobación de la discapacidad tiene los propósitos que a continuación se detallan: a) que la persona que reúna las condiciones contempladas en las Leyes 42 de 1999 y 59 de 2005, no sea afectado por acciones de personal que implemente la administración en desconocimiento de su régimen especial de estabilidad, b) que se reconozca el fuero a quienes padezcan una discapacidad laboral, en cumplimiento del principio de legalidad, que caracteriza la administración pública.

Fallo de agosto de 2012.

"En este sentido, ha de mencionarse que se ha verificado de las constancias procesales adjuntas en el proceso en examine, que el demandante presenta múltiples constancias de atención médica en la Caja de Seguro Social, sin que se logre determinar un diagnóstico certificado de discapacidad en los términos que exige la Ley 59 de 2005, es decir, una certificación emitida por un equipo interdisciplinario o en su defecto el diagnóstico médico que permitiese establecer si la afección física alegada, tratándose de un profesional del derecho a quien nada le impide continuar ejerciendo dicha profesión, en efecto se encuentra contemplada entre los supuestos de enfermedades que establece la norma en materia de discapacidad, es decir la Ley 42 de 1999; así como la Ley 59 de 2005, que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral. Si bien se aprecia en el expediente administrativo una certificación médica, la misma no hace prueba fehaciente del cumplimiento de este requisito, lo que imposibilita a este Tribunal corroborar los señalamientos presentados por el demandante en este sentido".

El análisis que antecede permite concluir, que la Resolución Administrativa No. 048- 17 de 13 de febrero de 2017, emitida por la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, se enmarca dentro de las facultades legales de la Institución demandada, razón por la cual, esta Superioridad estima que la resolución impugnada en el presente proceso no es violatoria de los artículos aducidos como vulnerados, razón por la que no proceden los cargos de ilegalidad endilgados al acto demando, ni las pretensiones reclamadas y así procede esta Sala a declararlo.

PARTE RESOLUTIVA

Por consiguiente, la Corte Suprema de Justicia, Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE NO ES ILEGAL**, la Resolución Administrativa N°048- 17 de 13 de febrero de 2017, emitida por la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos y, en consecuencia, **NIEGA** las pretensiones contenidas en la demanda Contenciosa Administrativa Plena Jurisdicción, presentada por el Licenciado Leonardo Pineda Palma, en representación de **KAREN EDITH GARRIDO SAÉZ.**

NOTIFÍQUESE,

LUIS RAMÓN FÁBREGA S.
MAGISTRADO

ABEL AUGUSTO ZAMORANO
MAGISTRADO

CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO
CON SALVAMENTO DE VOTO

LICDA. KATIA ROSAS
SECRETARIA DE LA SALA TERCERA

Sala III de la Corte Suprema de Justicia
NOTIFIQUESE HOY 4 DE octubre DE 2019
A LAS 8:24 a.m. DE LA mañana
A Procurador de la Administración
Firma

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO

CECILIO CEDALISE RIQUELME

Con mi acostumbrado respeto, manifiesto que no estoy de acuerdo con la decisión tomada por la mayoría, toda vez que considero que ES ILEGAL la Resolución Administrativa No. 048-17 de 13 de febrero de 2017, emitida por la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, su acto confirmatorio y para que se hagan otras declaraciones.

Lo anterior es así, pues la señora Karen Edith Garrido Sáez gozaba de estabilidad en su cargo, ya que tenía más de dos (2) años de laborar en dicha entidad, situación que se enmarca en el contenido del artículo 1 de la Ley 127 de 2013, por lo que no podía ser removida de su puesto sin que mediara alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de estas, situación que no se ha producido en el presente caso.

Cabe señalar que si bien, la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, pudiera alcanzar hechos que se amparan en las ya citadas Leyes 39 de 11 de junio de 2013 y 127 de 31 de diciembre de 2013, no podemos obviar que estamos frente a un proceso en el que se reclama un derecho individual, mismo que fue interpuesto mucho antes que entrara a regir el artículo 35 de la Ley 23 de 2017, que le dio efectos retroactivos.

De manera que, al disponer el artículo 3 del Código Civil que las leyes no tendrán efecto retroactivo en perjuicio de derechos adquiridos, queda claro que dicho efecto retroactivo señalado en el artículo 35 de la Ley 23 de 2017 no puede ser aplicado en el caso in examine, máxime si ese cuerpo normativo no incluyó ningún procedimiento en torno a la competencia de la Corte Suprema de Justicia ante los procesos que se están tramitando al amparo de las Leyes 39 y 127 de 2013, como producto de su derogatoria; por lo que, no cabe la menor duda que, en el caso

en estudio, debemos aplicar el principio de ultractividad, establecido en el artículo 32 del Código Civil, que indica lo siguiente:

> "**Artículo 32:** Las leyes concernientes a la sustanciación y ritualidad de los juicios prevalecen sobre las anteriores desde el momento en que deben empezar a regir. Pero, los términos que hubieren empezado a correr, y **las actuaciones y diligencias que ya estuvieren iniciadas, se regirán por la ley vigente al tiempo de su iniciación**.

Este criterio ha sido sostenido en reciente jurisprudencia de esta Sala, de las que nos permitimos citar las Resoluciones de 7 de diciembre y 19 de julio de 2017, que en su parte pertinente expresan lo siguiente:

> "Previo a entrar a decidir el presente negocio, precisa acotar que encontrándose el mismo en estado de decidir la normativa aplicable al caso, y que forman parte de las normas aducidas como infringidas, consignadas en la ley 127 de 2013, la cual ha sido derogada por la ley 23 de 12 de mayo de 2017, que reforma la ley 9 de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa publicada en la Gaceta Oficial No.28277-B y en vigencia a partir del 13 de mayo de 2017.
> Sobre la ley 23 de 12 de mayo de 2017, para mayor claridad de este análisis precisa anotar que de conformidad con su artículo 35, la misma es de interés social y tendrá efectos retroactivos. La retroactividad es consignada en el artículo 46 de la Constitución Política, al señalar que: 'Las leyes no tienen efecto retroactivo, excepto las de orden público o de interés social cuando ellas así lo expresan...'
> Es de lugar acotar, en este punto que el artículo 3 del Código Civil, indica que las leyes no tienen efecto retroactivo en perjuicio de derechos adquiridos.
> ...
> Lo expresado pone de manifiesto que si bien los efectos de la Ley 23 de 2017, pueden tener alcance a hechos consumados cuando se encontraban vigentes las leyes 39 y 127 de 2013, su aplicación por los efectos retroactivos no deben causar perjuicios a los derechos ya adquiridos.
> En este caso también importa atender el principio **Tempus Regit Actum** que es aquel que la acción rige por la ley coetánea a su ocurrencia, es decir la ley rige los procesos y hechos procesales que ocurren en la época de su vigencia sobre todo en el derecho administrativo que como bien dijera el jurista José Dolores Moscote considerado como el padre del derecho administrativo panameño siendo uno de sus más fervientes estudios y defensores, el objeto del derecho administrativo es 'amparar dentro de la ley, los intereses y derechos de los ciudadanos contra abusos de la administración.' Sin lugar a duda, que el maestro Moscote precursor de esta jurisdicción se inspiró en el sistema de jurisdicción contencioso administrativo colombiana, jurisdicción esta que a su vez se inspiró en el sistema francés, porque no hay la menor duda que la influencia del derecho administrativo francés irradió al mundo y eso lo destaca el profesor parisino Jean Rivero en su obra Páginas del Derecho Administrativo.
> En atención a lo indicado, no hay la menor duda de que debe aplicarse a este caso lo que más favorezca al servidor público

destituido, en razón de la ley que regía al momento de dictarse el acto administrativo impugnado."

o-o-o-o

"Observa este Tribunal de apelación que la presente demanda se presenta para que se reconozca el pago de indemnización, en virtud de la destitución ordenada mediante el Decreto de Personal 080-C/16 de 25 de octubre de 2016, confirmado por la Resolución No.147 de 12 de diciembre de 2016, con sustento en la ley 39 de 2013, modificada por la Ley 127 de 2013, que reconoce la estabilidad laboral para los servidores públicos, con más de dos años continuos al servicio del Estado, y ciertas prestaciones laborales a los servidores públicos.
Cabe señalar aquí, que encontrándose la presente acción en etapa de admisibilidad, las referidas leyes fueron derogadas por la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, la cual entró en vigencia al día siguiente de su promulgación, lo cual se dio el 12 de mayo de 2017, así mismo, que dicha ley también permite el reclamo al pago de indemnización por despido injustificado.
No obstante, cabe señalar también que la Ley 23 de 2017, no regula nada sobre la competencia una vez entrara en vigencia, deducimos que este Tribunal deberá seguir conociendo este proceso con la tramitación dispuesta en la Ley 39 de 2017 (sic), modificada por la ley 127 de 2013, normativa vigente al momento de que se impetra la presente acción."

Tampoco comparto la afirmación del fallo cuando indica que a pesar que el demandante presenta un certificado médico que certifica que padece de Discopatía C3 C4 y Artrosis Cervical, no ha probado que dicha enfermedad le haya producido una discapacidad laboral, pues a mi juicio, contradice lo señalado en el artículo 2 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 que indica que no se puede despedir a una persona por el hecho de padecer una de las enfermedades descritas en la norma. Dicha disposición es del tenor siguiente:

"artículo 2. El padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación, destreza y con su nueva condición.

Parágrafo. Para los efectos de esta Ley, las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas se entenderán así:

1. Enfermedades crónicas. Son las que, una vez diagnosticadas, su tratamiento que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo, lo que lleva implícita la cronicidad, entre ellas, diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida.

2. Enfermedades involutivas. Son las que antagonizan el proceso natural evolutivo del ser humano y se convierten en procesos consuntivos del organismo, tales como esclerosis múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto.
3. Enfermedades degenerativas. Son aquellos procesos nosológicos que ocasionan fenómenos de desgaste y deterioro progresivo de las actividades del hombre, tales como osteoartritis, artritis reumatoide, enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico, enfermedades desmielinisantes del sistema nervioso central y periférico."

Esta norma en ningún momento se refiere a que la enfermedad le tiene que producir una discapacidad laborar al trabajador, tal como se afirma en el fallo, sino que establece cuáles son las enfermedades crónicas, degenerativas e involutivas que producen discapacidad.

De hecho, al revisar las actas de la Asamblea Nacional relativas a la discusión de la hoy Ley 59 de 2005, se infiere claramente que el espíritu de esta Ley es brindar protección a una persona que padece una de las enfermedades crónicas, degenerativas e involutivas que produzcan discapacidad laboral, descritas en el parágrafo del artículo 2 de ese cuerpo legal, de ser despedido por ese motivo.

Al respecto, en el acta de 9 de marzo de 2005, el H.D. Rogelio Paredes, proponente de la Ley 59 de 2005, manifestó lo siguiente:

"¿Qué busca el proyecto, estimados colegas? Nada especial. Que si la persona está trabajando que no pueda ser despedida por que se le encuentra esa enfermedad."

De igual forma, el H.D. Rogelio Paredes en su intervención de 14 de noviembre de 2005, expresó:

"... es una ley de contenido social, porque se trata de que se comenzó a despedir gente, precisamente porque, estando laborando, entonces, se les descubre la enfermedad y esa parte yo creo que no es justa dentro de cualquier relación laboral..."

Por su parte, vemos en el acta de 17 de marzo de 2005 la intervención del H. D. Luis Barría quien indicó lo siguiente:

"... como muchos aquí, hemos sido testigos de lo que ocurre en muchos casos cuando a una persona se le diagnostica cáncer, diabetes, VIH, etcétera. En esos momentos muchos empleadores indican que ese empleado, en el corto o mediano tiempo, tal vez, se

va a volver improductivo y por eso toma la decisión inmediata en aquellos momentos de despedirlo para evitarse los problemas y las complicaciones que, según ellos, ese empleado le va a causar por falta de productividad en el futuro.

Y es, precisamente, ese es el espíritu de esta norma, de esta ley que busca que el hecho de que un ser humano, de que un panameño sea diagnosticado con algunas de esas enfermedades, eso no sea óbice para que un patrono lo despida solo por ser paciente o tener esa enfermedad."

Por lo anotado, es que SALVO MI VOTO, respecto de lo resuelto por el resto de los Magistrados que conforman esta Sala.

Fecha, ut supra.

CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO

KATIA ROSAS
SECRETARIA

Exp. 318-17