



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Panamá, veintinueve (29) de junio de dos mil veintidós (2022).

VISTOS:

La Licenciada Isaura Rosas, actuando en nombre y representación de **ESTHER PÉREZ ROSAS**, ha interpuesto Demanda Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción para que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal N°547 de 19 de agosto de 2020, emitido por el Ministerio de la Presidencia, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

I. PRETENSIONES DE LA DEMANDA.

Como ya hemos adelantado, la actora solicita mediante la Demanda visible de foja 2 a 8 del Expediente Judicial, que se declare nulo, por ilegal, el acto contenido en el Decreto de Personal N°547 de 19 de agosto de 2020, emitido por el Ministerio de la Presidencia, por medio de la cual se resolvió medularmente lo siguiente:

“ARTÍCULO PRIMERO: Dejar sin efecto el nombramiento del servidor público ESTHER PEREZ ROSAS, con cédula de Identidad Personal No. PE-12-808, en el cargo de CARPINTERO II, Código No.9013022, Posición No.12205, Salario Mensual de B/.700.00, con cargo a la Partida

No.0.03.0.1.001.01.00.001, contenido en el Decreto de Personal No.96 de 05 de febrero de 2018.

...

De igual manera, la demandante solicita la declaratoria de nulidad de la Resolución N°157 de 23 de noviembre de 2020, expedida también por el Ministerio de la Presidencia, que confirma en todas sus partes el contenido del acto administrativo primigenio.

Finalmente, y como consecuencia de la declaratoria de nulidad de los actos administrativos impugnados, peticona que se ordene a la Entidad demandada el reintegro de la accionante en la posición ocupada antes de la desvinculación, con el respectivo pago de los salarios dejados de percibir y las demás prestaciones a las que tenga derecho.

II. FUNDAMENTO DE LA DEMANDA.

A. Antecedentes y hechos fácticos de la Demanda.

La apoderada judicial de **ESTHER PÉREZ ROSAS**, explica que su representada inició labores en el Ministerio de la Presidencia el 2 de junio de 2016, en donde se desempeñó con transparencia, lealtad, competencia y moralidad.

Prosigue señalando, que el día 21 de agosto de 2020, se le notificó del Decreto de Personal N°547 de 19 de agosto de 2020, mediante el cual se deja sin efecto su nombramiento, con fundamento en el hecho que no ha sido incorporada en la Carrera Administrativa, ni posee ninguna otra condición legal que le asegure estabilidad en el cargo.

No obstante a lo anterior, indica que, contrario a lo expuesto en la referida Resolución, sí posee una condición que le asegura estabilidad en el cargo que radica en que la madre es una persona mayor, con una condición de discapacidad.

Por tal razón, afirma que presentó en término oportuno Recurso de Reconsideración, a efectos que dicha decisión fuese revocada; sin embargo, por conducto de la Resolución N°157 de 23 de noviembre de 2020, se decidió

confirmar en todas sus partes el Decreto de Personal primigenio; quedando agotada la Vía Gubernativa.

B. Normas que se estiman violadas y el concepto de la violación.

De un estudio del Expediente se observa que la declaratoria de ilegalidad se sustenta en la violación de las normas siguientes:

1. De la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, los siguientes artículos:

1.1. Denuncia la violación directa por comisión del **artículo 54** de la Ley 15 de 2016, que adiciona el artículo 45A a la Ley 42 de 1999, en virtud que, a pesar que dicha excerta consagra la imposibilidad de despedir a una persona con discapacidad, ni a su padre, madre tutor o representante legal, el Ministerio de la Presidencia resolvió la destitución de **ESTHER PÉREZ ROSAS** sin tomar en cuenta que es hija de una persona mayor, padeciente de Diabetes Mellitus, con una condición de discapacidad y dependiente de ella.

1.2. Por su parte, acusa la violación de forma directa por omisión del **artículo 1** de la referida Ley 15 de 2016, dado que, según afirma *“... de la norma transcrita, se establece en forma precisa y se declara de interés social la política de estado de garantiza (sic) la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y sus familiares en el ámbito de salud (sic) calidad de vida (sic) asistencia social, obligando a la sociedad a ajustarse a los derechos, necesidades de las personas con discapacidad o madre que dependan de sus hijos tales (sic) el caso de mi mandante cosa que no fue tomada en cuenta por la institución al momento de proferir las resoluciones atacadas por lo que se evidencia su violación de manera fragante”*

2. Artículo 8 de la Ley 42 de 1999.

Manifiesta que el artículo en cuestión ha sido violado de forma directa por comisión, según sus palabras, *“puesto que a pesar que la norma establece una protección en el cual debe garantizar en (sic) goce del derecho de las personas con discapacidad y sus familiares como es el caso de mi mandante que es la*

hija y que su madre depende de ella la institución decide violar dicha ley (sic) es una ley superior y que otorga prerrogativas constitucionales legales (sic) y que se debe asegurar esa efectividad de ese derecho lo cual de manera olímpica la institución decide obviarla.”

III. INFORME DE CONDUCTA DE LA ENTIDAD DEMANDADA.

De fojas 47 a 48 del Expediente Judicial, figura el Informe Explicativo de Conducta, rendido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por medio de la Nota No. 508-2021-AL de 7 de mayo de 2021.

En dicho Informe, la Entidad requerida manifiesta medularmente que **ESTHER PÉREZ ROSAS**, fue nombrada en dicho Ente Ministerial mediante Decreto de Personal No.96 de 5 de febrero de 2018.

En este sentido, se indica que en el Expediente de Personal la ahora demandante, no consta que la misma haya sido incorporada a la Carrera Administrativa ni a ninguna otra que le otorgue estabilidad inherente al funcionario investido de una Carrera de Función Pública regulada por una Ley formal o de Carrera, o concedida por una Ley especial en la cual se establezcan los requisitos para alcanzar tal condición, ordinariamente basada en sistema de méritos.

Es en ese escenario, que afirma se produce la emisión del Decreto de Personal N°547 de 19 de agosto de 2020, por el cual se dejó sin efecto el nombramiento de la servidora pública **ESTHER PÉREZ ROSAS** en el cargo que ocupaba dentro del Ministerio de la Presidencia.

Por otra parte, arguyen que si bien, la hoy accionante presentó Recurso de Reconsideración en contra de la decisión aludida en el párrafo precedente, en la cual invocó la protección conferida en el artículo 45A de la ley 42 de 1999, adicionado por la Ley 15 de 2016; la realidad es que su situación no corresponde con aquella expresada en la norma que la harían beneficiaria de dicha protección.

Lo anterior, debido a que no se encuentra acreditado en su Expediente de Personal que sea una persona con discapacidad, ni que sea padre o madre de alguien en tal condición, ni mucho menos se consigna que sea tutora o representante legal de su madre, como lo exige la normativa en cuestión.

De ahí, que considere que el acto administrativo impugnado no reviste las características de ilegalidad que permitan su declaratoria de nulidad denunciadas por la parte demandante.

IV. OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

El Procurador de la Administración, mediante su Vista Fiscal No. 1277 de 17 de septiembre de 2021, visible de fojas 49 a 57 del Expediente Judicial, solicita a los Magistrados que integran la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, que declaren que no es ilegal el Decreto de Personal N° 547 de 19 de agosto de 2020, emitido por el Ministerio de la Presidencia y, en consecuencia, se denieguen las restantes pretensiones de la demandante.

Para ilustrar a la Sala sobre su posición, el Representante del Ministerio Público manifiesta básicamente que el ingreso de la demandante a la Institución se realizó de forma discrecional, por consiguiente, al no haber acreditado estar amparada por algún régimen especial en materia laboral o por fuero alguno que le garantizara estabilidad laboral, resulta claro que **ESTHER PÉREZ ROSAS** era una funcionaria de libre nombramiento y remoción.

Así las cosas, el Representante del Ministerio Público arguye que no era necesario recurrir a ningún procedimiento interno que no fuera que el de notificarle el Decreto de Personal acusado de ilegal y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, permitiéndole, como en efecto lo hizo, la presentación del respectivo medio de impugnación.

Lo previo, en virtud que el Ente Ministerial acusado dejó sin efecto el nombramiento que ocupaba **ESTHER PÉREZ ROSAS**, fundamentando tal decisión en el numeral 18 del artículo 629 del Código Administrativo, que

consagra la facultad del Presidente de la República para remover, en cualquier momento, a los servidores públicos de su elección, salvo cuando la Constitución Política o las leyes dispongan que no son de libre remoción.

Por otra parte, respecto al amparo por fuero laboral que alega la recurrente, como hija de una persona con discapacidad, manifiesta que no aportó la respectiva certificación de discapacidad emitida por la Secretaría de Discapacidad (SENADIS) previo a su desvinculación, por lo cual no logró acreditar dicha condición.

V. ANÁLISIS DE LA SALA.

Evacuados los trámites procesales pertinentes, procede la Sala a realizar el examen de rigor.

En esa dirección, al revisar el libelo de la Acción promovida, se desprende que los cargos de infracción de los artículos 1 y 54 de la Ley 15 de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999 y el artículo 8 de esta última Ley, establecidos en la Demanda descansan medularmente en que, desde la óptica de la actora, el Decreto de Personal N°547 de 19 de agosto de 2020, así como su acto confirmatorio, ambos emitidos por el Ministerio de la Presidencia, desconocieron que ella se encontraba amparada por un régimen de estabilidad laboral en virtud que es hija de una persona mayor, con una condición de discapacidad.

Ahora bien, la respectiva confrontación de los cargos de infracción expuestos por la accionante y las actuaciones surtidas en la etapa administrativa, revela que el Ministerio de la Presidencia mediante el referido Decreto de Personal, dejó sin efecto el nombramiento de la recurrente, aduciendo en su parte motiva que ésta no fue incorporada a la Carrera Administrativa, ni posee ninguna otra condición legal que le asegure estabilidad en el cargo.

En este sentido, se observa que la remoción y desvinculación del cargo de la demandante fue fundamentada en el ejercicio de la facultad discrecional de

la autoridad nominadora, ya que según manifiesta el Ente Ministerial, la servidora pública no se encontraba amparada por el derecho a la estabilidad en el cargo, el cual es inherente a los servidores públicos de Carrera y a aquellos a los que una Ley especial se los asegura.

En estos términos, las constancias que reposan en el Expediente Judicial, revelan que **ESTHER PÉREZ ROSAS**, al momento de su destitución, ocupaba el cargo de Carpintero II, con funciones en el departamento de Servicios Generales del Ministerio de la Presidencia, sin que se advierta que ésta haya ingresado a la Institución a través de un Concurso o por Sistema de Méritos, ni mucho menos que posteriormente haya sido incorporada a la Carrera Administrativa o en alguna otra de las Carreras dispuestas en la Ley.

Por su parte, se observa que el demandante alega en su libelo de Demanda que durante el tiempo que laboró para el Ministerio de la Presidencia, se desempeñó con lealtad, transparencia, competencia y esmero. Sin embargo, fue desvinculada por conducto del Decreto de Personal N°547 de 19 de agosto de 2020, sin que se tomara en cuenta que su madre es una mujer con discapacidad, situación que la reviste del amparo del Fuero por Discapacidad consagrado en la Ley 42 de 1999, y en consecuencia, le asegura la estabilidad laboral.

Al respecto, cabe acotar que de acuerdo a la doctrina especializada, el denominado Fuero por Discapacidad, es una garantía laboral o protección que gozan los trabajadores de no ser despedidos injustificadamente por el empleador por razón de una discapacidad física o mental.

Al igual que otros fueros, como el de la maternidad, el sindical o el dado por enfermedad, el trabajador amparado por el Fuero de Discapacidad no podrá ser despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin causa justificada. Es decir, que ante esta prerrogativa la destitución solo procede, siempre y cuando quien goce del fuero sea destituido luego de llevado a cabo un

Procedimiento Disciplinario, en el que se compruebe la comisión de una falta cuya sanción sea dicha medida.

El objetivo primordial de esta medida de protección está enfocado en evitar que el empleador pueda tomar represalias contra aquellos trabajadores que vean disminuida su capacidad laboral como consecuencia de su discapacidad, procurando con ello que esta calidad de trabajadores se ubiquen en una situación de inferioridad respecto de otros que no se encuentren en dicha condición.

En este punto, debe tenerse presente que el Pleno de esta Corte Suprema al referirse al tema¹, ha señalado que el fundamento constitucional del establecimiento del Fuero por Discapacidad responde al "*principio de no discriminación*" consagrado en el artículo 19 de nuestra Norma Fundamental que preceptúa que "*... no habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, **discapacidad**, clase social, sexo, religión o ideas políticas*".

Como vemos, esta norma, si bien protege a *prima facie* el derecho subjetivo de toda persona a recibir la misma protección y trato de parte de las autoridades y consigna al Estado el deber de no tratar de manera diferente a unas personas en relación con el trato que se brinda a otras en iguales circunstancias, refiere también a una serie de factores que el Constituyente consideró capaces de generar tratos desiguales, entre las que se encuentra "la discapacidad".

Se entiende entonces que, frente a estos factores, surgen categorías de personas que, en una determinada situación, quedan en posición de desventaja frente a otras. Es por ello que la protección especial a favor de los discapacitados se ubica dentro de lo que doctrinalmente se conoce como

¹ Ver Sentencias de 11 de octubre de 2010, 10 de junio de 2011, 12 de noviembre de 2014, 18 de julio de 2016, 16 de noviembre de 2018, entre otras.

garantías diferenciadas que, de acuerdo al autor Gerardo Pisarello² "son aquellas que se establecen a favor de los más débiles y son una modalidad de las denominadas acciones positivas moderadas, que buscan, mediante la diferenciación de trato, reducir o eliminar las desigualdades existentes entre distintos grupos o géneros de la sociedad."

Para el destacado autor David Jiménez Glück³ "son aquellas normas que diferencian entre colectivos socialmente beneficiados y desfavorecidos y tienen como finalidad luchar contra la situación de desigualdad material de estos últimos. Las tres características principales de este tipo de medidas son: a) la medida divide a la sociedad en colectivos cuya desigualdad se manifiesta desde un punto de vista grupal, esto es, tiene como fundamento la igualdad material entre colectivos; b) la medida tiene como finalidad compensar la desigualdad material que los beneficiados por la norma sufren desde un punto de vista colectivo; y c) el rasgo que determina la diferenciación es la característica que los cohesionan como colectivo y por la que se identifica y discrimina socialmente a los miembros del mismo (ej.: el sexo, la raza, etc.), característica que explícita o implícitamente...se recoge en la Constitución como rasgo especialmente sospechoso"

En nuestra legislación, la protección legal del Fuero por Discapacidad se encuentra contenida en el artículo 43 y en el artículo 45-A de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, modificada por la Ley 15 de 31 de mayo de 2016 y la Ley 43 de 6 de junio de 2017, cuyo tenor literal pasamos a reproducir a continuación:

"Artículo 43. El trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto, 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 el puesto de trabajo no pueda ser readaptado, el trabajador deberá ser

² En su obra "Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción", Editorial Trotta, Madrid, p. 118.

³ JIMÉNEZ GLÜCK, David, "Juicio de Igualdad y Tribunal Constitucional", Editorial Bosch, Barcelona, 2004, f. 316.

reubicado de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades, sin menoscabo de su salario.”

“Artículo 45-A. La persona con discapacidad, padres, madres, 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 cargos de confianza.

Los servidores públicos que ocupen cargos que sean declarados insubsistentes serán nombrados en otra posición dentro de la respectiva institución.

Los trabajadores con discapacidad gozarán de estabilidad laboral, por lo que sus empleadores deberán asegurar su inclusión en la planilla laboral permanente de la empresa o institución correspondiente, una vez hayan aprobado el periodo probatorio.” (El resaltado es nuestro).

Las normas referidas, **evidencian el establecimiento de un régimen especial de estabilidad para el trabajador, padres, madres, tutor o el representante legal de éste, cuya discapacidad laboral haya sido diagnosticada por Autoridades competentes**, situación que implica que quien se vea beneficiado de dicho fuero, gozará de estabilidad laboral y no podrá ser removido del puesto ocupado, salvo que el empleador o superior acredite con antelación una causal establecida en la ley que justifique la terminación de la relación laboral o si el funcionario ocupa un cargos considerados como “de confianza”.

Ahora bien, **como quiera que la propia normativa condiciona el amparo del Fuero por Discapacidad al hecho que la condición sea diagnosticada por autoridades competentes, se hace necesario determinar quiénes, conforme a la normativa vigente, son autoridades competentes con capacidad de certificar la condición de discapacidad de una persona.**

Así las cosas, estimamos oportuno destacar el contenido del artículo 55 del Decreto Ejecutivo N°88 de 12 de noviembre de 2002, “Por medio del cual se reglamenta la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999”, que establece la forma

como se determina la existencia de una discapacidad y cuyo tenor literal pasamos a reproducir:

“Artículo 55. La discapacidad, la capacidad residual y contraindicaciones laborales del trabajador o empleado público, será diagnosticada por el Ministerio de Salud o la Caja de Seguro Social, quienes deberán, además, determinar el grado de dicha discapacidad.

Este diagnóstico servirá de base para establecer, de acuerdo al grado de discapacidad, la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo o la reubicación del mismo dentro de la empresa, en concordancia a sus posibilidades y potenciales o su ingreso a los programas de readaptación profesional u ocupacional...” (El resaltado es nuestro).

Tal como queda de manifiesto de la excerta aludida, tanto el Ministerio de Salud, como la Caja de Seguro Social, son autoridades competentes para determinar la condición de discapacidad de los funcionarios públicos, y en base a ello, emitir la certificación respectiva en los casos que se amerite.

Por otra, vale la pena referirnos al contenido de la Ley 23 de junio de 2007, “Que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad”, la cual, como se puede observar, fue proferida en fecha posterior a la Ley de Equiparación de Oportunidades, así como el Decreto Ejecutivo que la reglamenta, en cuyo artículo 13 establece lo citado a continuación:

“Capítulo II Funciones

Artículo 13. La Secretaría Nacional de Discapacidad tendrá las siguientes funciones:

9. Diseñar y actualizar los baremos nacionales para la certificación de la discapacidad, tomando como referencia los instrumentos técnicos o jurídicos, nacionales, internacionales o extranjeros.

10. Valorar la discapacidad con base en los baremos nacionales, y expedir en consecuencia la acreditación correspondiente.

...” (El resaltado es nuestro).

Se desprende de la normativa traída a colación, que también puede considerarse a la Secretaría Nacional de Discapacidad como una autoridad encargada de valorar la discapacidad de las personas que aspiren a obtener el Fuero por Discapacidad y, como consecuencia de ello, expedir la respectiva certificación a quienes así lo ameriten.

Es decir, que la Secretaría Nacional de Discapacidad, el Ministerio de Salud y la Caja de Seguro Social pueden certificar la condición de discapacidad de una persona, a partir del diagnóstico de la condición de salud de la misma.

Así pues, como ha quedado de manifiesto del contenido del propio artículo 43 de la Ley 42 de 1999, el régimen especial de estabilidad para el trabajador, padres, madres, tutor o el representante legal de una persona con discapacidad laboral no es automático, sino que se encuentra supeditado a la existencia de una certificación a su favor emitida, ya sea por la Secretaría Nacional de Discapacidad, el Ministerio de Salud o la Caja de Seguro Social.

Y es que, la atenta lectura de la referida excerta no deja dudas al respecto, pues se desprende que el beneficio del Fuero por Discapacidad solo puede producirse si previamente la Discapacidad ha sido diagnosticada a través de la correspondiente evaluación, de ahí a que la norma indique taxativamente que *“El trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto”*.

Ahora bien, al realizar el estudio correspondiente a la presente causa advertimos, en primer lugar, que de acuerdo a la información que consta en el Expediente de personal de la accionante, ésta, previo a su desvinculación (bien sea antes de la emisión del Decreto primigenio, al momento de presentar el Recurso de Reconsideración o previo a que se dictara el acto confirmatorio), no presentó ningún tipo certificación médica expedida bien sea por el Ministerio de Salud, la Caja de Seguro Social o la Secretaría de Discapacidad, tendiente a acreditar la condición de discapacidad que según aduce, padece su madre y por la cual pudiera verse amparada por el Fuero previsto en la Ley 42 de 1999.

Contrario a ello, vemos que en el Recurso de Reconsideración en contra de la decisión que resuelve su desvinculación, presentó documentación contentiva de una hoja de admisión y de un historial clínico que no poseen las

características necesarias para acreditar una condición de discapacidad, que además no aportan mayores luces sobre la existencia de esta condición.

En este orden de ideas, podemos afirmar que es al momento en que la accionante acude a este Alto Tribunal cuando presenta el Formulario⁴ de la Secretaría Nacional de Discapacidad en el que se desprende que su madre inició un trámite para que a la misma le fuese certificada su condición de discapacidad, puesto que ni ella señaló haberlo presentado ante el Ministerio de la Presidencia, ni consta en dicho documento el sello de recibido del referido Ente Ministerial.

De esta forma, es de importancia dejar sentado que a través de Fallo de 4 de agosto de 2021, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia indicó *que “no es ante esta instancia que debe invocarse el padecimiento de una Discapacidad Laboral, a objeto de considerarse amparado por la protección laboral que brinda la Ley 42 de 1999, sino que tal situación debe comunicarse ante la propia entidad con la presentación de la documentación respectiva que la respalde, conforme hemos manifestado en párrafos anteriores, y antes de la fecha que se perfeccione la desvinculación. De ahí que no puede alegarse una infracción a un Derecho o Garantía Fundamental cometida por un funcionario, si éste desconoce la condición o hecho amparado por la Ley.”*

Por lo tanto, corresponde reiterar el criterio sistemático sostenido por este Tribunal, en el sentido que **no es ante esta instancia que deben aportarse los elementos probatorios para acreditar una discapacidad conforme a la Ley 42 de 1999, sino que ellos deben presentarse ante la propia Entidad y antes de la fecha que se perfeccione la desvinculación.**

En virtud de lo anterior, podemos concluir que la **recurrente no reúne las condiciones para ser considerada como amparada con el Fuero por Discapacidad conforme a los términos que describen las excertas legal antes aludidas**, pues, reiteramos, **no consta certificación emitida por la**

⁴ Ver foja 24 del Expediente Judicial.

Secretaría Nacional de Discapacidad, Ministerio de Salud o Caja de Seguro Social, que acredite que la señora Aurora RosaS, madre de la accionante, tenga una discapacidad, ya sea física, auditiva, visual, mental o visceral.

En este punto, no sobra agregar que aun en el caso que se hubiere determinado que la madre de la accionante poseyera una discapacidad, tampoco ésta le sería extensiva a **ESTHER PÉREZ ROSAS**, en virtud de lo expuesto en el artículo 45-A de la Ley 42 de 1999, puesto que la propia norma no hace extensiva la protección a los hijos de las personas con discapacidad, sino a su padres, madres, tutores o representantes legales. **Así las cosas, la hoy accionante tampoco ha acreditado ser la tutora o representante legal de la señora Aurora Rosa.**

Y es que, debe precisar esta Corporación de Justicia que la figura de Tutela se encuentra regulada en el Título VIII del Código de Familia y del Menor, siendo este instrumento jurídico el que establece que las personas con discapacidad son sujetos de tutela y que la misma se dictamina por testamento, por Ley o por el Juez. En estos términos, tenemos que el artículo 411 del citado Código dispone que *“Que no habiendo tutor testamentario ni personas llamadas por la ley a ejercer la tutela vacante, corresponde al Juez el nombramiento de un tutor...”*, esto nos indica que la competencia para decidir sobre la tutela de las personas con discapacidad, recae en los Tribunales de la Jurisdicción de Familia.

Siendo ello así, las constancias procesales no demuestran que exista una Resolución Judicial en donde se haya otorgado la tutela de la señora Aurora Rosas, a favor de su hija, **ESTHER PÉREZ ROSAS**, motivo por el cual no podría ser aplicable el contenido del artículo 45-A de la Ley 42 de 1999 y, como consecuencia de ello, tampoco se le puede considerar amparada con el Fuero de Discapacidad por esta razón.

Ante este escenario, esta Magistratura advierte que la desvinculación de la demandante se dio de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, en virtud que ha quedado acreditado que el cargo ocupado al momento de su destitución era de libre nombramiento y remoción, por tanto, no se aprecia la conculcación de las disposiciones acusadas como infringidas en la Acción en estudio, y en esos términos se pronunciará el Tribunal.

En consecuencia, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley **DECLARA QUE NO ES ILEGAL** el Decreto de Personal N°547 de 19 de agosto de 2020, emitido por el Ministerio de la Presidencia, ni su acto confirmatorio y, por lo tanto, **NO ACCEDE** a las demás pretensiones formuladas por la demandante.

Notifíquese,


CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO


CECILJO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO


MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA
MAGISTRADA


KATIA ROSAS
SECRETARIA

Sala III de la Corte Suprema de Justicia

NOTIFIQUESE HOY 4 DE Julio DE 20 21

A LAS 8:40 DE LA mañana

A Procurador de la Administración


Firma

Para notificar a los interesados de la resolución que antecede,
se ha fijado el Edicto No. 1664 en lugar visible de la
Secretaría a las 4:00 de la Tarde
de hoy 30 de Junio de 20 22


SECRETARÍA