



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO**

Panamá, treinta (30) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

VISTOS:

La Licenciada Alfreda Jeanette Smith, quien actúa en nombre y representación de **ANDRÉS DE LEÓN ESCOBAR**, ha interpuesto Demanda Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción, para que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal No. 322 de 6 de febrero de 2020, emitido por el MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA y para que se hagan otras declaraciones.

I. ACTO ADMINISTRATIVO IMPUGNADO.

El Acto Administrativo impugnado ante esta sede jurisdiccional lo constituye el Decreto de Personal No. 322 del 6 de febrero de 2020, emitido por el Ministerio de la Presidencia, a través del cual se dispuso dejar sin efecto el nombramiento del señor **ANDRÉS DE LEÓN ESCOBAR**, en el cargo que ocupaba como Analista Administrativo, al ser considerado un servidor público de libre nombramiento y remoción.

Contra la Decisión precitada, la apoderada especial del Demandante interpuso Recurso de Reconsideración.

Por medio de la Resolución No. 41 del 14 de febrero de 2020, se resolvió el recurso presentado, confirmando en todas sus partes el contenido del acto originario.

II. NORMAS QUE SE ESTIMAN VIOLADAS Y CONCEPTO DE LA INFRACCIÓN.

La apoderada judicial de la parte Actora estima que el Acto Administrativo atacado infringe los artículos 1 y 3 de la Ley No. 59 del 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley No. 25 del 19 de abril de 2018, el artículo 1 de la Ley No. 42 del 27 de agosto de 1999, el artículo 17 de la Constitución Política de la República de Panamá y el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley No. 25 del 10 de julio de 2007.

En opinión de la apoderada judicial del Accionante, se ha vulnerado el artículo 1 de la Ley No. 59 del 28 de diciembre de 2005, por violación directa por omisión, toda vez que la norma le otorga una protección a su mandante, la cual no fue tomada en consideración, a pesar de que la entidad demandada tenía conocimiento de que su representado ha sido diagnosticado con hipertensión arterial y diabetes, las cuales constituyen enfermedades crónicas.

Asimismo, indica que se ha infringido el artículo 3 de la precitada Ley, por violación directa por omisión, debido a que el Activador Jurisdiccional fue destituido de su cargo, a través de un procedimiento que resulta contrario a lo establecido en la norma.

Adicionalmente, estima que se ha conculcado el artículo 1 de la Ley No. 42 del 27 de agosto de 1999, por violación directa por omisión. Establece que la norma obliga a las instituciones públicas y privadas a considerar los derechos de las personas con discapacidad en cuanto a la equiparación de oportunidades, lo

cual incluye a aquellas personas afectadas con enfermedades crónicas, de tal modo que a su representado se le debió garantizar la igualdad de oportunidades.

De la misma manera, manifiesta que se ha transgredido el artículo 17 de la Constitución Política de la República de Panamá, por violación directa por omisión, por razón que a su representado, al coartarle su fuente de empleo, se le vulnera el derecho fundamental de igualdad laboral y se le afecta su dignidad humana.

De igual forma, considera infringido, por violación directa por omisión, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley No. 25 del 10 de julio de 2007, puesto que el Acto Administrativo impugnado desconoce la condición de enfermedad crónica que sufre su representado, lo cual conlleva a una violación de sus derechos humanos.

III. INFORME DE CONDUCTA DE LA ENTIDAD DEMANDADA.

El Director Administrativo del Ministerio de la Presidencia, a través de la Nota No. 504-2020-AL del 22 de julio de 2020, remitió a esta Superioridad el Informe Explicativo de Conducta, visible de fojas 26 a 27 del Expediente Judicial.

Expresa que, de conformidad con la información que consta en el expediente en la Oficina Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Presidencia, el Demandante tomó posesión del cargo de Analista Administrativo, con un sueldo de mil novecientos balboas (B/. 1,900.00), para el que fue designado mediante el Decreto de Personal del 14 de mayo de 2019.

Así mismo, indica que el citado nombramiento se dio en virtud de la confianza que la autoridad nominadora depositó en el Accionante, para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo.

Establece que, en el Expediente de Personal del señor **ANDRÉS DE LEÓN ESCOBAR**, no consta que el mismo haya sido incorporado a la Carrera Administrativa ni a ninguna otra Carrera que le otorgara estabilidad.

Del mismo modo, manifiesta que, dentro del expediente del Activador Jurisdiccional, no consta previamente ningún sustento que le otorgue amparo en leyes especiales por enfermedad.

IV. OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

El Procurador de la Administración emitió concepto, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley No. 38 de 2000, mediante la Vista Fiscal No.143 del 10 de febrero de 2021, visible de fojas 56 a 63 del Expediente Judicial.

En ese sentido, el Representante del Ministerio Público indica que la remoción del Demandante se basó en la facultad discrecional que le está atribuida a la entidad nominadora, para nombrar y remover libremente a los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo, por no haber ingresado al servicio público mediante un Concurso de Mérito o encontrarse bajo la protección de alguna Ley especial.

De igual forma, manifiesta que el Accionante, de conformidad con las constancias procesales, no acreditó que estuviera amparado bajo el sistema de la Carrera Administrativa, por algún régimen especial o fuero que le garantizara la estabilidad laboral, por lo que el Ministerio de la Presidencia dejó sin efecto su nombramiento en el cargo que ocupaba, con base en lo dispuesto en el artículo 300 de la Constitución Política de Panamá, al igual que lo dispuesto en el artículo 2 del Texto Único de la Ley No. 9 de 1994.

Por tal motivo, considera que, para desvincular del cargo al ex servidor público, no era necesario invocar causal alguna, así como tampoco que concurren determinados hechos o el agotamiento de ningún trámite disciplinario.

Por su parte, señala que el Actor no aportó ningún documento médico que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley No. 59 de 2005, así como tampoco se encuentra determinado que ese padecimiento que dice sufrir le produzca una discapacidad laboral, es decir, que dicho estado de salud limite su capacidad de trabajo.

Con relación al fuero laboral alegado por el Demandante, en su calidad de persona discapacitada, según lo consagrado en la Ley No. 42 de 1999, el Ministerio Público es del criterio que los documentos presentados por la parte Actora no son los documentos idóneos que establece la Ley para acreditar la condición de discapacidad, pues los mismos no constituyen la certificación que emite la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), detallando el tipo de discapacidad y demás parámetros exigidos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 2 del Decreto Ejecutivo No. 74 del 14 de abril de 2015.

Por las razones expuestas, la Procuraduría de la Administración solicita a los Magistrados de la Sala Tercera que declaren que no es ilegal el Decreto de Personal No. 322 del 6 de febrero de 2020, emitido por el Ministerio de la Presidencia, ni su acto confirmatorio y, en consecuencia, se desestimen las pretensiones del Accionante.

V. CONSIDERACIONES Y DECISIÓN DE LA SALA.

Luego de surtidas las etapas procesales de rigor, procede esta Superioridad a resolver la presente controversia, previa las siguientes consideraciones:

En primer lugar, resulta relevante señalar que, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia es competente para conocer de la Acción Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción, promovida por **ANDRÉS DE LEÓN ESCOBAR**, a través de su apoderada judicial, con fundamento en lo que dispone el artículo 206 (numeral 2) de la Constitución Política de la República de Panamá, en concordancia con el artículo 97 (numeral 1) del Código Judicial y el artículo 42-B de la Ley N° 135 de 1943, conforme fue reformado por la Ley N° 33 de 1946.

Tal como se ha visto, en esta oportunidad le corresponde a la Sala determinar si es legal o no el Decreto de Personal No. 322 del 6 de febrero de 2020, emitido por el Ministerio de la Presidencia.

En este orden de ideas, la apoderada judicial del Accionante argumenta que a su representado se le destituyó de su cargo, sin que haya incurrido en una

falta o delito que amerite tal sanción. Además, establece que el señor **ANDRÉS DE LEÓN ESCOBAR** no desempeñaba un cargo de libre nombramiento y remoción, puesto que fue nombrado de forma permanente en la entidad demandada.

En tal sentido, de conformidad con las piezas que conforman el Expediente de Personal del Accionante, esta Superioridad observa que, a través del Decreto de Personal No. 126 del 2 de febrero de 2015, dictado por el Ministerio de la Presidencia, se nombró al Activador Judicial, en el cargo de Técnico en Telecomunicaciones I, en la Secretaría Ejecutiva del Consejo de Seguridad Nacional del Ministerio de la Presidencia. A su vez, consta el Acta de Toma de Posesión, a través de la cual queda demostrado que el Demandante tomó posesión de su cargo el día 18 de marzo de 2015, bajo la condición de un nombramiento permanente (Cfr. Fojas 8 y 9 del Expediente de Personal).

Posteriormente, a través del Decreto de Personal No. 99 del 14 de mayo de 2019, se realizaron ajustes salariales, en la Secretaría Ejecutiva del Consejo de Seguridad Nacional del Ministerio de la Presidencia, a favor de distintos servidores públicos, entre ellos, el señor **ANDRÉS DE LEÓN ESCOBAR**, quien pasó a ocupar el cargo de Analista Administrativo (Cfr. Fojas 61 a 63 del Expediente Judicial).

Ahora bien, al revisar las constancias que obran dentro del Expediente Judicial y Administrativo, esta Sala se percató que el nombramiento del Demandante, en el cargo de Técnico en Telecomunicaciones I, no fue producto de un sistema de méritos, sino que se fundamentó en la facultad discrecional de la autoridad nominadora.

Por otra parte, esta Superioridad observa que, durante el término que el Accionante laboró para la entidad demandada, el mismo no llegó a concursar, realizar oposiciones y competir con otros servidores públicos para ocupar por méritos el cargo de Analista Administrativo.

De igual manera, dentro del presente Proceso no consta certificación que acredite que la parte Actora gozara la condición de ser un servidor público de Carrera, **por lo que no puede considerarse que el Demandante era un servidor público de Carrera Administrativa o de cualquiera otra similar.**

Así las cosas, de conformidad con lo previsto en el Texto Único de Ley No. 9 de 1994, los servidores públicos que no son de carrera se clasifican de la siguiente manera:

1. De elección popular.
2. De libre nombramiento y remoción.
3. De nombramiento regulado por la Constitución Política.
4. De selección.
5. En periodo de prueba.
6. Eventuales.

En atención a las definiciones brindadas por el Texto Único de la Ley No. 9 de 1994, con relación a la clasificación previamente expuesta, podemos determinar que el Activador Judicial sí era un servidor público de libre nombramiento y remoción. En el artículo 2 (numeral 49) del Texto Único de la precitada Ley se estipula 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 la Sala).

Sobre el particular, resulta preciso señalar que, aquellos servidores públicos de libre nombramiento y remoción, aun cuando hayan sido nombrados de forma permanente, pueden ser discrecionalmente removidos o desvinculados

por la autoridad nominadora, salvo que se encuentren protegidos por algún tipo de fuero que les otorgue estabilidad en el cargo.

Lo anterior ha sido manifestado, en reiteradas ocasiones, por esta Sala, a través de diversos fallos, entre los cuales podemos destacar los siguientes:

1. Resolución de 20 de abril de 2021.

"...

Finalmente, tampoco están llamados a prosperar los cargos endilgados sobre los artículos 34, 35, 36, 37, 53 y 55 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, disposiciones relativas al procedimiento administrativo, al cumplimiento de los principios del debido proceso administrativo y estricta legalidad, al orden jerárquico de las disposiciones en que debe ser aplicadas. Y es que esta Superioridad debe señalar que la demandante **al no ostentar el derecho a la estabilidad en el cargo, la resolución demandada se fundamentó en que la servidora pública es de libre nombramiento y remoción, siendo así lo resuelto cónsono con la facultad discrecional de la autoridad nominadora y no en una causa disciplinaria.** Cabe acotar que, **aunque el puesto que ocupaba la funcionaria era de carácter permanente,** no acarrea necesariamente la adquisición del derecho a la estabilidad, ya que ambas condiciones no pueden tratarse como sinónimos.

..." (Lo resaltado es de la Sala).

2. Resolución de 20 de abril de 2022.

"...

En cuanto a lo expuesto por la parte actora en el cuarto hecho de su demanda, esto es, que 'Producto de ese nombramiento permanente de Mujica Añino en el Ministerio de Seguridad Pública, inmediatamente quedó amparado en las normativas legales y reglamentarias que le otorgan estabilidad en el cargo', la Sala Tercera discrepa de tal afirmación, porque la permanencia no es sinónimo de estabilidad. Expliquemos: el hecho que un servidor público sea nombrado de modo permanente en el cargo que desempeña, lo que implica es que su relación de trabajo no tiene fecha de finalización. En cambio, el derecho a la estabilidad en el cargo se obtiene cuando el servidor público ha ingresado, mediante el sistema de mérito, a alguna Carrera Pública, o se encuentra amparado por algún fuero que le reconozca tal prerrogativa.

...

De manera tal que, los funcionarios que son discrecionalmente nombrados, aun cuando sean permanentes, podrán ser discrecionalmente removidos por la autoridad nominadora, en ejercicio de sus facultades legales, dado que no gozan de inamovilidad en el cargo, por no pertenecer a alguna Carrera Pública o por no encontrarse amparado por un fuero que le otorgue dicha estabilidad.

..." (Lo resaltado es de la Sala).

En tal sentido, la entidad demandada, fundamentándose en el artículo 2 del Texto Único de la Ley No. 9 de 1994, decidió dejar sin efecto el nombramiento del

Demandante, estableciendo que el mismo ingresó a laborar en la institución en calidad de servidor público de libre nombramiento y remoción.

En otro orden de ideas, la apoderada judicial de la parte Actora ha indicado que su representado sufre de enfermedades crónicas, al padecer de hipertensión arterial y diabetes, motivo por el cual se encuentra amparado bajo las normas de protección laboral consagradas por la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 2018; de tal manera, manifiesta que el Acto Administrativo atacado infringe los artículos 1 y 3 del texto legal antes mencionado.

Al respecto, este Tribunal debe señalar que, a través de la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 2018, se adoptan normas de protección laboral para aquellas personas que padecen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, que produzcan discapacidad laboral. A través del precitado cuerpo normativo, se contempla que los servidores públicos afectados por este tipo de enfermedades sólo podrán ser destituidos de sus puestos de trabajo por alguna causa justa prevista en la Ley, es decir, producto de haber incurrido en la comisión de una falta disciplinaria que conlleve la sanción de destitución.

En este punto, estimamos oportuno citar los artículos 1 y 4 de la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 2018, los cuales disponen:

"Artículo 1. Todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, **tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones** a las que tenía antes del diagnóstico médico." (Lo resaltado es de 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 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." (Lo resaltado es de la Sala).

Igualmente, esta Superioridad considera necesario hacer referencia al artículo 5 de la mencionada excerpta legal, que guarda relación con el medio

idóneo para certificar el padecimiento que el trabajador o servidor público alegue; precepto normativo que indica lo siguiente:

"Artículo 5. La certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, **será expedida por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin o por el dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo.** La persona mantendrá su puesto de trabajo hasta que dicha comisión dictamine su condición." (Lo resaltado es de la Sala).

Como se puede observar, de las disposiciones previamente transcritas se desprende que, a través de la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 2018, se instaura un régimen de protección laboral para aquellos trabajadores y servidores públicos a los que se les diagnostiquen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, quienes tienen derecho a mantener sus puestos de trabajo en igualdad de condiciones; ahora bien, tal padecimiento de salud que produce una discapacidad laboral, **debe ser certificado por una Comisión Interdisciplinaria nombrada para tal fin o, en su defecto, por dos (2) médicos idóneos.**

Sobre el particular, esta Superioridad advierte que, en el Proceso fue aportado la copia autenticada del Expediente Clínico que el señor **ANDRÉS DE LEÓN ESCOBAR** mantiene en la Clínica del Ministerio de la Presidencia, en donde se observa la Historia Clínica del Demandante y el Formulario del Sistema Único de Referencia y Contrarreferencia de 7 de junio de 2018, los cuales no corresponden a las certificaciones a las que se refiere el artículo 5 de la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 2018 (Cfr. Fojas 100 a 107 del Expediente Judicial). A su vez, tales certificaciones tampoco constan en el Expediente de Personal del Demandante.

De conformidad con las constancias procesales, para esta Magistratura ha quedado demostrado que el Accionante **no acreditó oportunamente, en los términos que la Ley estipula, los padecimientos de salud (hipertensión y diabetes) invocados en su Demanda,** de allí que, mal puede alegar que se

encontraba amparado por el régimen de protección laboral consagrado en la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 2018.

En torno al punto anterior, debemos advertir que, para que el servidor público goce de la protección laboral consagrada en la Ley No. 59 de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 2018, resulta necesario que los medios de convicción previstos en la Ley sean aportados oportunamente, ante la entidad nominadora, con la finalidad de acreditar efectivamente el derecho invocado; lo que, reafirmamos, no ocurre en este caso.

Con relación a la carga que recae sobre servidor público, de acreditar oportunamente los fueros o protecciones que por Ley considera le asisten, esta Corporación de Justicia se ha pronunciado en los siguientes términos:

1. Resolución de 2 de mayo de 2017.

"...

En este sentido, debemos advertir que de las pruebas presentadas y admitidas en el expedientes (sic), si bien se menciona que el señor Orlando Moreno Córdoba fue diagnosticado en un momento que padece de varias enfermedades crónicas que limitan su desempeño laboral, las mismas fueron emitidas posterior al Decreto de Personal No. 625 de 11 de agosto de 2014, dictado por el Ministerio de la Presidencia. Razón por la cual, no pueden ser analizados por esta Sala, toda vez que la Administración no pudo entrar a considerar estas circunstancias al momento de dictar el acto que lo destituye.

Tal es el caso, de la certificación médica de 24 de febrero de 2015, emitida por el Director Médico del Hospital Dr. Rafael Hernández L. de la Caja de Seguro Social, Doctor Don Manuel Guerrero M., en el que se detalla el historial clínico del señor Orlando Moreno Córdoba, y del Informe de Médico Tratante - Médico Consultado de 22 de octubre de 2014, expedido por el Doctor Mario Girón - Nefrólogo. (Cfr fojas 13 a 14 del expediente contencioso y foja 42 del expediente administrativo).

Es de lugar mencionar que, el Médico Interno y Nefrólogo, Doctor Mario J. Girón del Hospital Dr. Rafael Hernández L. de la Caja de Seguro Social, hace constar que el señor Orlando Moreno Córdoba, también sufre de enfermedad renal crónica la cual es tratada con hemodiálisis, sin embargo, **la misma también fue recibida en la entidad, posterior a la fecha de destitución del funcionario, el día 24 de octubre de 2014.** (Cfr. fojas 43 y 52 del expediente administrativo).

Por lo antes expuesto, no está llamado a prosperar el cargo de violación del artículo 1, 2, 3 y 4 de la ley 59 de 2005 ni de los artículos 1 y 24 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, toda vez que **no ha logrado probar que al momento de la destitución del cargo padecía de varias enfermedades crónicas que le causaran una discapacidad que le impidiera cumplir con sus labores diarias en condiciones de normalidad y que la institución estuviera en conocimiento de su condición médica.**

..." (Lo resaltado es de la Sala).

Ante este escenario, con base en el caudal probatorio, para esta Sala no se comprobó la supuesta violación de los artículos 1 y 3 de la Ley No. 59 de 2005.

Por otro lado, la apoderada judicial del Accionante ha argumentado que el Acto Administrativo impugnado vulnera el artículo 1 de la Ley No. 42 de 1999, relativa a la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, así como el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En torno a lo anterior, debemos manifestar que la Ley No. 42 de 1999, tiene entre otros objetivos, que el Estado adopte las medidas necesarias para la equiparación de las personas con discapacidad. De igual manera, dentro del artículo 45-A de la precitada Ley se encuentra consagrada la protección legal del Fuero por Discapacidad, cuyo tenor literal pasamos a reproducir a continuación:

"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." (Lo resaltado es de la Sala).

De igual modo, resulta oportuno establecer que la Ley No. 42 de 1999, se encuentra reglamentada por el Decreto Ejecutivo No. 88 del 12 de noviembre 2002. De acuerdo con lo previsto en el artículo 55 del cuerpo reglamentario antes mencionado, según fue modificado por el Decreto Ejecutivo No. 36 de 11 de abril de 2014, **le corresponde a la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) certificar la discapacidad, de conformidad con el procedimiento establecido para este efecto.**

Por su parte, vale destacar que mediante el Decreto Ejecutivo No. 36 del 11 de abril de 2014, se reglamenta el procedimiento de conformación y funcionamiento de las Juntas Evaluadoras de la Discapacidad, los baremos nacionales y **se dicta el procedimiento para la evaluación, valoración y certificación de la discapacidad**. Bajo el artículo 3 del precitado cuerpo reglamentario, según fue modificado por el Decreto Ejecutivo No.74 del 14 de abril de 2015, se estipula lo siguiente:

"Artículo 3. La certificación de la discapacidad es el acto administrativo mediante el cual la SENADIS acredita que una persona tiene discapacidad, ya sea física, auditiva, visual, mental, intelectual o visceral; de conformidad con los parámetros y pautas establecidas en los baremos nacionales, los criterios y procedimientos legalmente establecidos." (Lo resaltado es de la Sala).

En atención a lo señalado, debemos manifestar que, para que una persona se encuentre amparado por el régimen de protección consagrado por la Ley No. 42 de 1999, resulta necesario que la condición de discapacidad se encuentre debidamente acreditada. Al efecto, **el medio idóneo para acreditar la existencia de una discapacidad es a través de la certificación de la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)**.

Visto todo lo anterior, nos remitimos a las piezas procesales y **no constatamos la certificación de discapacidad** a la cual hacen referencia los artículos 55 del Decreto Ejecutivo No. 88 del 12 de noviembre 2002 y 3 del Decreto Ejecutivo No. 36 del 11 de abril de 2014.

De tal manera, la situación expuesta conlleva a los suscritos a descartar el argumento expuesto por el Accionante, en el sentido de ser una persona con discapacidad, lo que consecuentemente nos conduce a desestimar que se encuentre amparado por el régimen de protección consagrado en la Ley No. 42 de 1999.

En función de lo anterior, la supuesta violación del artículo 1 de la Ley No. 42 de 1999, alegada por el Accionante, no está llamada a prosperar. A su vez, la presunta violación del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad no resulta procedente, toda vez que el Demandante no logró probar que sea una persona con discapacidad.

Con relación a la supuesta vulneración del artículo 17 de la Constitución Política de la República de Panamá, esta Sala debe advertir que no entrará a analizar la violación invocada, puesto que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206 (numeral 2) de nuestra Carta Magna, el examen de la violación de las normas constitucionales es única y exclusivamente competencia del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

En virtud de las razones señaladas, esta Superioridad concluye que, al momento de emitirse el acto demandado, el señor **ANDRÉS DE LEÓN ESCOBAR** no gozaba del derecho de estabilidad laboral, puesto que no se encontraba amparado por el régimen de algunas de las Carreras Públicas consagradas en la Constitución Política, o por determinada Ley especial que le confiriera tal condición, por lo que su desvinculación del Ministerio de la Presidencia, fundamentada en su calidad de servidor público de libre nombramiento y remoción, resulta legal.

Sobre este punto, resulta conveniente destacar que ciertamente el Activador Jurisdiccional ocupaba un cargo permanente, sin embargo, la permanencia no debe ser confundida con el derecho de estabilidad en el cargo.

En ese sentido, debe indicarse que, cuando un servidor público es nombrado de modo permanente en el cargo, implica que su relación de trabajo no tiene una fecha cierta de finalización. En cambio, el derecho de estabilidad en el cargo se obtiene cuando el servidor público ha ingresado, mediante el sistema de mérito, a alguna Carrera Pública, o se encuentra amparado por algún fuero que le reconozca tal prerrogativa, lo cual no ocurre en el caso que nos ocupa.

Por consiguiente, no se encuentran probados los cargos de violación alegados por la parte Actora en torno a los artículos 1 y 3 de la Ley No. 59 del 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley No. 25 del 19 de abril de 2018, el artículo 1 de la Ley No. 42 del 27 de agosto de 1999, y el artículo 27 de la

SALA III DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
NOTIFÍQUESE HOY _____ DE _____
DE LA _____ SALA _____
A _____
FIRMA _____

En la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia,
Para notificar a los interesados de la resolución que antecede,
se ha fijado el Edicto No. 422 en lugar visible de la
Secretaria a las 4:00 de la Tarde
de hoy 2 de Febrero de 2024


EL Secretario (a) Judicial