



REPÚBLICA DE PANAMÁ

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

Panamá, quince (15) de julio de dos mil veinticinco (2025).

VISTOS:

El licenciado Emeterio Quintero Ramos, actuando en representación de **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN**, presenta demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción, para que se declare nula, por ilegal, la Resolución de Personal No. 47 de 16 de agosto de 2024, emitida por la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones, así como su decisión confirmatoria y para que se hagan otras declaraciones.

I. DEL ACTO IMPUGNADO.

Por medio de la Resolución, cuya declaratoria de nulidad se pretende, el funcionario acusado, en su calidad de gestor del recurso humano de la entidad que preside, determina la ausencia de estabilidad laboral del servidor público, por lo que deja sin efecto el nombramiento de **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** en el cargo de Jefe de la Oficina de Planificación, Código N°0033080, Posición N°15, Salario Mensual de tres mil balboas (B/.3,000.00). Su resuelto tiene fundamento en los artículos 300 de la Constitución Política de la República de Panamá; 2 de la Ley 9 de 1994, con sus modificaciones; 8 de la Ley 207 de 5 de abril de 2021 (fs. 12-13 expdte. contencioso).

En desacuerdo con la referida acción de personal –notificada el 16 de agosto de 2024– el administrado procede a impugnarla, dando origen a la Resolución Administrativa PROPANAMA-OIRH-2024-0057 de 2 de septiembre de 2024, que reitera y mantiene vigente la Resolución No. 47 de 16 de agosto de

2024 y, a su vez, agota la vía gubernativa que sustenta la interposición y curso de la demanda en estudio (fs. 22-29 ibídem).

En este sentido, adicionamos que, además, de la petición de nulidad de las alusivas actuaciones administrativas, el señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN**, procura el reintegro y los salarios dejados de percibir desde su desvinculación como funcionario de la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones hasta el momento de su reintegro (fs. 3 expdte. contencioso).

II. DEL CONTENIDO DEL LIBELO.

Dentro de la narrativa de hechos u omisiones primordiales sustentadores de la demanda, el señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** destaca su tiempo de servicio por más de dos (2) años y desempeño en el cargo con lealtad, moralidad y competencia. Puntualiza que ambos aspectos son de relevancia para garantizarle su estabilidad, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 300 de la Constitución Política de la República de Panamá.

De seguido, el demandante arguye que fue nombrado mediante Resolución de Personal No.6 de 4 de enero de 2022 y, que su desvinculación bajo la aseveración que se trata de un funcionario desprovisto de estabilidad o inamovilidad, desconoce que en su expediente de personal consta su padecimiento de hipertensión arterial, a través de las certificaciones de dos (2) médicos –uno del dispensario médico de la USMA y otro de la Caja de Seguro Social–, que fueron entregadas en la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

Prosigue exteriorizando en los hechos, que estaba amparado por la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 y sus modificaciones, que instituyen la protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

El apoderado judicial, a su vez, enfatiza que su representado ha acreditado su condición de salud y el tratamiento médico de por vida, que conlleva la toma

diaria de medicamentos, así pues, le asiste la protección que brinda la Ley 59 de 2005 y la Ley de Carrera Administrativa.

Con sujeción a estos argumentos, estima infringidos los artículos 4 de la Ley N°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”, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018; 62 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, “Que regula el Procedimiento Administrativo General”; 127 y 146 del Decreto Ejecutivo N° 696 de 28 de diciembre de 2018, “Que adopta el Texto Único de la Ley 9 de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa”, modificado por la Ley 23 de 2017 (fs. 2-10 expdte. contencioso).

Examinado el contenido del libelo y verificada su subordinación a los presupuestos instituidos en la Ley 135 de 1943 –y sus modificaciones–, quien Sustancia, admite esta acción mediante Auto de 28 de octubre de 2024, y remite su copia al Administrador General de la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones. Asimismo, corre en traslado la demanda, a la Procuraduría de la Administración, y, abre la presente causa a pruebas, todos por el término de cinco (5) días, con fundamento en el artículo 33 de la Ley 33 de 1946 (f. 24 ibídem).

Incorporadas las piezas procesales inherentes a la sustanciación del presente proceso contencioso administrativo de plena jurisdicción, pasamos a su correspondiente exposición y análisis.

III. INFORME DE CONDUCTA.

Por medio de la Nota PROPANAMA- OAL-2024-007 de 1 de noviembre de 2024, la Jefa de la Oficina de Asesoría Legal de la entidad demandada, explica que la desvinculación del señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** del cargo de Jefe de la Oficina de Planificación –nivel de asesor– tiene como cimiento jurídico el artículo 300 de la Constitución Política de la República de Panamá, que instituye la estabilidad de los servidores públicos en sus cargos condicionada a la

competencia, lealtad y moralidad en el servicio. De igual manera, en el concepto de servidor público de libre nombramiento y remoción que establece el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de junio de 1994; así como en la jurisprudencia de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia que acoge la remoción y desvinculación del funcionario basada en el ejercicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora.

A continuación, explica que las certificaciones médicas con el diagnóstico de hipertensión arterial solo dejan constancia que el padecimiento está controlado y no indican que la enfermedad le haya causado al señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** una discapacidad laboral total o parcial. En esta línea sostiene que, para que se reconozca la protección al trabajador, en primer lugar, se requiere que padezca una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa causante de la referida discapacidad laboral, y, en segundo lugar, que el despido se haya dado invocando la discapacidad laboral como el motivo de la acción de personal.

Por otro lado, sostiene que perdieron la confianza en el trabajador al haberse constatado múltiples actuaciones en detrimento de la estrategia y planes de trabajo la nueva entidad nominadora. Sobre el particular, detalla que el demandante utilizaba el tiempo y equipo electrónico de la institución para la realización de tareas personales, específicamente, la concerniente a su rol de docente universitario. Agrega, que al haberse deslindado las funciones del cargo para la Posición de Jefe de la Oficina de Planificación de PROPANAMA, conforme el Manual de organización y funciones de esta Autoridad; se establece que el funcionario no contaba con estudios formales con diagnósticos microeconómicos de la situación de los sectores que atiende PROPANAMA e, inclusive, su gestión no evidencia la existencia de material para el uso de exportadores e inversionistas y tampoco indicadores de gestión, siendo ambos, elementos claves para el funcionamiento de la Oficina de Planificación de la institución, y, determinantes

para el cumplimiento de las funciones inherentes a su jefatura y, consecuente, confianza en el servidor de mando.

Finalmente, alude al uso del recurso de reconsideración por parte del señor **BASO DE LEÓN**, y la ausencia de elementos de juicio para variar la decisión de cese de nombramiento; toda vez que las certificaciones de afectación de la capacidad laboral no se presentaron a la Administración, en acatamiento a lo dispuesto en la Ley N°59 de 2005 y el Decreto Ejecutivo N°45 de 7 de abril de 2022 (fs. 26-31 expdte. contencioso).

IV. CONCEPTO DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

Por medio de la Vista Número 1972 de 13 de diciembre de 2024, el Colaborador de la Instancia, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 5 (numeral 2) de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, se pronuncia sobre la pretensión en estudio, negando la totalidad de los hechos de la demanda.

En seguida, reseña el contenido de las normas que se estiman infringidas por la Resolución de Personal N°47 de 16 de agosto de 2024 emitida por la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones, para luego adentrarse a narrar las actuaciones que originan la acción contencioso-administrativa y los argumentos del demandante.

Una vez examinado el libelo y la pretensión, el otrora señor Procurador de la Administración se adentra a emitir sus descargos, replicando que la desvinculación del señor **EURIS EDILBERTO BASO DE LEÓN** deviene de la facultad discrecional que ejerce la autoridad nominadora sobre un subalterno que carece de estabilidad en el cargo por no haber ingresado al servicio público mediante un régimen de carrera administrativa o encontrarse bajo la protección de una ley especial.

Consecuentemente, asevera que la remoción del recurrente no requería la invocación de causal alguna ni que concurrieran determinados hechos o el agotamiento de un procedimiento interno disciplinario, salvo la notificación de la su desvinculación del cargo de confianza que ostentaba. A esto añade, que

corresponde a quien nombra el recurso humano de la entidad declarar la cesantía del funcionario de libre nombramiento y remoción –sobre el que se ha perdido la confianza– y, una vez resuelve ésta, brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, tal como ocurrió en el presente caso.

De igual manera, el Procurador de la Administración manifiesta que el acto impugnado acata el principio de debida motivación, ya que contiene los elementos fácticos jurídicos de la desvinculación –ajenos a una corrección disciplinaria– que justifican su expedición por la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones.

En lo referente a la prerrogativa de fuero laboral, a favor de trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que produzca discapacidad laboral, únicamente opera ante la aportación de documentos idóneos que acrediten el padecimiento médico, en este caso, la hipertensión arterial, así como la limitación que produce en su capacidad de trabajo.

En conclusión, solicita a esta Corporación de Justicia, que declare que no es ilegal la Resolución N°47 de 16 de agosto de 2024 ni su decisión confirmatoria y, en consecuencia, niegue el resto de las pretensiones (fs. 32-44 expdte. contencioso).

Contestada la demanda, se emite el Auto de Pruebas N°23 de 24 de enero de 2025 (fs. 67-70 ibídem), evacúa el material probatorio, y, una vez cumplido el período de práctica, se presentaron los alegatos por ambas partes, quienes reiteran su postura en cuanto al quebrantamiento del orden legal (fs. 161-164 ibídem) o sujeción al mismo (fs. 165-168 ibídem).

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA.

Escrutadas las etapas procesales que integran el expediente contencioso-administrativo, en estudio, resaltamos que ante este Tribunal se debate si la desvinculación del señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** como Jefe de Planificación en la Autoridad para la Atracción de Inversiones y Promoción de

Exportaciones, infringe las disposiciones legales que regulan la remoción de los servidores públicos, afectados por enfermedades crónicas que produzcan discapacidad laboral, así como las concernientes a la carrera administrativa y el procedimiento administrativo general.

Al respecto, acotamos que el material probatorio aportado al proceso revela que el señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** es designado mediante el Resuelto de Personal No. 6 de 04 de enero de 2022, en el cargo de Jefe de Planificación, Posición No.15 con estatus permanente y sueldo mensual de tres mil balboas (B/. 3,000.00). Su toma posesión se lleva a cabo el 2 de febrero de 2022, con sujeción al artículo 771 del Código Administrativo (fs. 95, 98, 108 expdte. contencioso).

Como resultado de la referida acción de personal, el Administrador General de la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones determina que **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** "carece de inamovilidad o estabilidad reconocida por ley al haber sido designado en base a la facultad ejercida por la autoridad nominadora"; y al cabo, deja sin efecto su nombramiento, a través de la Resolución de Personal N°47 de 16 de agosto de 2024 (fs. 128 expdte. contencioso). Notificado de su desvinculación —el 22 de agosto de 2024— el prenombrado, en tiempo oportuno interpone reconsideración, sustentando el recurso por medio del escrito que consta de foja 142 a 145 ibídem. En el mismo, arguye que su cargo "corresponde a un puesto de nivel funcional de apoyo a la estructura de personal y del nivel jerárquico de jefatura de departamento, ... y **NO SON CARGOS DE CONFIANZA, NI DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**". Además, afirma que el cese de su nombramiento debió sustentarse en una causal establecida, toda vez que el ejercicio de esta acción de personal no constituye una potestad absoluta ni discrecional de ninguna autoridad. Continuó expresando que, siendo un servidor público con diagnóstico de hipertensión arterial, gozaba de la estabilidad laboral instituida en la Ley 59 de 2005 y sus modificaciones. Al mismo tiempo, argumenta que su condición médica fue

comunicada oportunamente a la Oficina Institucional de Recursos Humanos, entiéndase antes de su desvinculación; razón por la cual contrario a lo motivado en el resuelto de personal de rescisión, sí ostentaba una condición legal que aseguraba su estabilidad en el cargo.

Una vez examinado lo expuesto por el recurrente, este Tribunal observa que la autoridad nominadora establece que la norma aplicable es aquella que regula a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, y descarta aquella que ampara a los servidores públicos que padecen enfermedades crónicas, degenerativas; porque las certificaciones médicas aportadas no diagnostican la existencia de discapacidad laboral total o parcial. Consecuentemente, confirma en todas sus partes la decisión primigenia —sin adentrarse en irregularidades en el ejercicio de funciones ni en la inobservancia de requisitos para el cargo—, empero ciñe su motivación a lo que a continuación detallamos:

“...
Que el señor EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN, erradamente indica que su cargo como Jefe de la oficina de Planificación era un cargo de nivel funcional de apoyo. **Su cargo está en el nivel de asesor por lo que se encuadra en la definición de servidores públicos de libre nombramiento y remoción** establecida en el artículo 2 de la Ley 9 de 20 de junio de 1994.

...
Que **el solo hecho de padecer la enfermedad de hipertensión arterial no otorga una protección laboral** como erradamente lo señala el señor EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN...

Que en relación con el artículo 2 de la Ley 59 de 2005, observamos que **deben existir dos supuestos que otorgan protección al trabajador. Primero que el padecimiento de la enfermedad señalada produzca una discapacidad laboral parcial; y segundo, que el despido se haya dado invocando dicha discapacidad laboral como actual.**

...” (f. 133 expdte. contencioso) (Resalta La Sala)

Habiéndose expuesto el contenido medular del libelo y el dictamen de la vía gubernativa que es ajeno a la pérdida de la confianza que se argumenta y adiciona en el informe de conducta; consideramos oportuno indicar, que el servidor público puede ser nombrado en forma temporal o permanente en los distintos cargos del engranaje gubernamental, entiéndase: Ejecutivo, Legislativo,

Judicial, Municipios, Entidades autónomas o semiautónomas y otras, en que la remuneración provenga del Estado. En particular, la Ley N°9 de 1994 con sus modificaciones, conceptúa el puesto público permanente así: "Posición en la estructura de personal del Estado, existente para cubrir una necesidad constante de servicio público" (numeral 37, artículo 2). Asimismo, instituye la siguiente clasificación de servidores públicos: 1. De carrera; 2. De Carrera Administrativa; 3. Que no son de carrera. En esta última clasificación están los denominados así: de elección popular, de libre nombramiento y remoción, de nombramiento regulado por la Constitución Política, de selección, en período de prueba y eventuales (Ver: G.O. 28729 de 11 de marzo de 2019).

Así pues, es de notar que con base a la acción de ingreso que consta en el expediente de personal y la clasificación de la Ley No.9 de 1994, la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones establece que el señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** no es funcionario de carrera administrativa ni tiene otra condición legal que le asegure estabilidad. Está visto, que la acción de personal llevada a cabo para nombrarlo en la jefatura de planificación de la entidad demandada carece de una motivación que establezca que su designación es producto de un concurso de méritos dentro de la Carrera Administrativa.

A causa de lo expresado, reparamos que, puntualmente, en el segundo párrafo de la Resolución de Personal N°47 de 2024, quien regenta la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones, alude al concepto de servidor público de libre nombramiento y remoción, para luego adentrarse a afirmar que **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN**, está desprovisto de una condición legal que asegure su estabilidad en el cargo. Esta categoría de servidores se conceptúa en la referida Ley de Carrera Administrativa, como 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 la función, están sujetos a que su

nombramiento esté fundado en la confianza de sus superiores y a que la pérdida de dicha confianza acarre la remoción del puesto que ocupan" (Art. 2, numeral 49).

En definitiva, la designación en un cargo de jefatura enmarca al demandante como servidor público de libre nombramiento y remoción, empero, pasamos a deslindar si tiene o no la condición legal –argüida en el libelo– que le asegura estabilidad en el ejercicio de sus funciones. Sobre el fuero para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, observamos que lo instituye Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley N°25 de 19 de abril de 2018. La primera de estas enfermedades se conceptúa como "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" (Art. 2, numeral 1, G.O. 28509-A).

En este sentido, acotamos que en nuestro país se han expedido normas de protección laboral, a favor del recurso humano –tanto en el ámbito público como privado– con determinadas enfermedades, en reciprocidad con la responsabilidad del Estado de velar por la salud de la población, en los aspectos: prevención, curación y rehabilitación. De igual forma, resulta concorde con la convergente responsabilidad de garantizar el trabajo que asegura al funcionario o empleado la satisfacción de sus necesidades básicas, entre ellas, la medicación recetada ante el padecimiento de una enfermedad, cuyo tratamiento no solo es prolongado, sino que carece de un término definido y produce secuelas, en lo físico o mental, en detrimento de la capacidad laboral. De ahí, la procedencia que los trabajadores de ambos sectores presenten las certificaciones de sus enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, o insuficiencia renal crónica (Cfr. art. 3 del Decreto Ejecutivo No.45 de 2022) y, paralelamente, la respectiva Dirección de Recursos

Humanos mantenga el historial de personal actualizado con la información referente a salud de quienes integran su planilla laboral.

En específico, la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018, preceptúa en su artículo 4, que los trabajadores al servicio del Estado que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas –que produzcan discapacidad laboral– “solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada..., invocando para ello alguna causal prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes”. (G.O. No.28509-A. Pág. 2)

Ahora bien, es oportuno indicar que en el expediente de personal del demandante consta la incorporación –para el mes de mayo de 2024– de dos (2) certificaciones, a través de las cuales un facultativo Especialista en Cirugía General y Endoscopia Digestiva del Dispensario Médico Dr. Rodrigo Arosemena de la USMA, y, otro en Medicina General de la Caja de Seguro Social, hacen constar que el señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** padece hipertensión desde el año 2018 y lleva un control periódico de atención con tratamiento (fs. 116-117 expdte. contencioso).

En torno a la acreditación de las enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas por parte de los trabajadores, en aras de obtener la protección laboral; la reseñada Ley 59 de 2005, con sus modificaciones y el Decreto Ejecutivo No. 45 de 7 de abril de 2022 –reglamentario del artículo 5 del texto legal–, establecen, en su orden, lo siguiente:

Ley 59 de 2005

“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**”. (Resalta y subraya La Sala)

Decreto Ejecutivo No. 45 de 2022

“Artículo 3. Es responsabilidad del servidor público o trabajador, la de presentar, de manera oportuna las certificaciones de las enfermedades, crónicas, involutivas y/o degenerativa, así como la insuficiencia renal crónica que padezca, a la Oficina Institucional de Recursos Humanos o de Personal. (Resalta La Sala)

Por razón de los dos (2) dictámenes médicos previamente descritos, se acredita, en forma fehaciente, que quien acciona ante esta jurisdicción padece hipertensión arterial, tal como lo advirtiera la autoridad nominadora al dirimir el recurso de reconsideración, por constar las certificaciones sobre la enfermedad, en su expediente de personal. Con base en el material probatorio que respalda el libelo, este Tribunal determina la aplicabilidad del artículo 4 de la Ley 59 de 2009, que reconoce la protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral. Así pues, la remoción del cargo de **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** debió fundamentarse en una causa justa estipulada en la Ley y, constando en dicho expediente su enfermedad, inclusive, arguyéndose en la reconsideración la misma, debió mantenerse al trabajador en su cargo hasta que se dictaminara su condición física o mental –existencia de alguna limitante o impedimento en la realización de las funciones inherentes al cargo que desempeña– por los facultativos especialistas competentes (medicina interna o medicina familiar, psiquiatra, medicina física y rehabilitación u ortopedia y traumatología, medicina del trabajo o médico especialista en salud ocupacional) (Cfr. Art. 5 Decreto Ejecutivo No. 45 de 2022).

Por razón del esclarecido contexto procesal, deviene en oportuno resaltar que le compete a la entidad nominadora corroborar dicha condición, en forma previa al cese del nombramiento, y, que, en caso en estudio, esto no se hizo. Agregamos, que el Administrador de la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones tampoco sustentó la acción de personal impugnada en una causa justa. De seguido, descartamos la consideración exteriorizada en la motivación del tercer párrafo y cuarto párrafo del acto impugnado, consistente en que el servidor público **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** ostentaba la categoría de funcionario de libre nombramiento y remoción,

sujeto a la potestad discrecional de la autoridad nominadora. De modo que, su separación del cargo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 2018 (G.O. 28509-A) no estaba a discreción del Administrador de dicha cartera; sino que requería se endilgara al funcionario la comisión de falta disciplinaria, e instaurara un procedimiento en su contra para comprobarla, luego de contar con el dictamen de su condición física y mental.

Acreditado el cargo de infracción contra el único artículo del libelo aplicable a la controversia —4 de la Ley N°59 de 2005—, habría que decir también, que el accionante pretende su reintegro al cargo y el pago de los salarios dejados de percibir, a causa de una desvinculación que vulnera el fuero por enfermedades crónicas —instituido en la Ley No.59 de 2005 y sus modificaciones—. Sobre el particular, es importante señalar que el reintegro del señor **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** se reconoce bajo la vigencia de la Ley No. 151 de 4 de abril de 2020, cuyo artículo 1, adiciona el artículo 4-A a la referida Ley 59. En su tenor, esta disposición, dice así:

“Artículo 4-A. Todo trabajador, nacional o extranjero, que sea reintegrado por la autoridad nominadora, por un tribunal administrativo o por los tribunales de justicia por estar amparado por la presente Ley tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de percibir desde el día de su suspensión del cargo, de su despido o destitución hasta el momento que se haga efectivo su reintegro, y deberá ocupar el mismo cargo, salvo que acepte otro análogo en jerarquía, funciones y remuneración”. (Ver G.O. 29010-A de 24 de abril de 2020) Subraya La Sala.

En observancia al texto citado y, en concordancia con reiterada jurisprudencia de este Tribunal, resulta procedente el reconocimiento de las prestaciones reclamadas en el punto 4 del Apartado “LO QUE SE DEMANDA” (f. 3 expdte. contencioso) (Cfr. Resolución de 29 de agosto de 2023. Entrada N°11062022. Irasema Ledezma vs. Ministerio de Obras Públicas / Resolución de 23 de mayo de 2022. Entrada N°528072021. Dalys Edilsa Solís Montenegro vs. Ministerio de Seguridad).

186

Por consiguiente, la Sala Tercera de la Corte Suprema, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE ES ILEGAL**, la Resolución de Personal No. 47 de 16 de agosto de 2024, emitida por la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones, emitido por la Autoridad para la Atracción de Inversiones y la Promoción de Exportaciones. Se **ORDENA EL REINTEGRO** de **EURY EDILBERTO BASO DE LEÓN** al cargo de Jefe de Planificación que ocupaba antes de dejarse sin efecto su nombramiento, salvo que acepte otro análogo o de igual jerarquía, funciones y remuneración; y **EL PAGO DE LOS SALARIOS** dejados de percibir desde su remoción del cargo hasta que se haga efectivo su reintegro.

NOTIFÍQUESE,

MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA
MAGISTRADA

CARLOS ALBERTO VASQUEZ REYES
MAGISTRADO

CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO

LICDA. KATIA ROSAS
SECRETARIA DE LA SALA TERCERA

SALA III DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

NOTIFÍQUESE HOY 18 DE julio

DE 20 25 A LAS 3:10 DE LA tarde

A Procuradora de la Administración

FIRMA