112

REPÚBLICA DE PANAMÁ

ÓRGANO JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LABORAL

Panamá, diecinueve (19) de junio de dos mil veinticinco (2025).

V I S T O S:

La Magíster Isaura Rosas Pérez, en calidad de apoderada legal de **IRIS ARGELIS LÓPEZ MOJICA,** ha presentado demanda contenciosa de plena jurisdicción para que se declare nula, por ilegal, la Resolución DN N°OIRH-0111-2024 de 7 de mayo de 2024, proferida por el Ministerio de Ambiente, así como su acto confirmatorio, contenido en la Resolución DM N°OIRH-0136-2024 de 12 de junio de 2024, y para que se hagan otras declaraciones.

Mediante Resolución de veintidós (22) de agosto de dos mil veinticuatro (2024), se admitió la presente demanda, por lo que se le envió copia de la misma al Ministro de Ambiente, para que rindiera su informe explicativo de conducta, y se le corrió traslado a la Procuraduría de la Administración, para que emitiera el concepto de ley correspondiente, en atención a lo consagrado en el artículo 33 de la Ley N°33 de 11 de septiembre de 1946 (Foja 28 del expediente judicial).

I. LA PRETENSIÓN Y SU FUNDAMENTO

El objeto de la presente demanda lo constituye la declaratoria de ilegalidad de la Resolución DM N°OIRH-0111-2024 de 7 de mayo de 2024, emitida por el Ministro de Ambiente, a través de la cual resolvió remover a **IRIS ARGELIS LÓPEZ MOJICA** del cargo que desempeñaba como Analista de Personal I, en la Oficina Institucional de

Recursos Humanos, con un salario mensual de mil balboas (B/.1,000.00). Así también, demanda la nulidad de la Resolución DM N°OIRH-0136-2024 de 12 de julio de 2024, con la cual se confirma la decisión principal.

Como consecuencia de ello, y como restablecimiento del derecho subjetivo lesionado, solicita el reintegro de la funcionaria al cargo que ocupaba y la cancelación de los salarios dejados de percibir, desde la fecha de su remoción, hasta que se haga efectivo su restitución.

Dentro de los hechos bajo los cuales fundamenta su demanda, la apoderada judicial alega que **IRIS LÓPEZ MOJICA** inició labores en la entidad demandada desde el 19 de agosto de 2014, y mantenía una posición laboral permanente por, aproximadamente, 9 años, 11 meses y 13 días (Fojas 3 a 6 del expediente judicial).

Que la misma posee una enfermedad conocida como "*Condromalacia Paletar grado IV Y Degeneración mixoide del menisco medial y escasa efusión articular*", que la ubica con una *"condición física de enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa producto de una caída en la inmediación de la institución en el momento que llegada a su oficina la cual la mantuvo incapacitada y que es de conocimiento de la institución…"*, de la cual ha quedado con secuelas permanentes en su rodilla que le producen dificultad para caminar, por las cuales ha recibido seguimiento médico y medicamentos permanentes, ubicándola como beneficiaria de la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, lo que impedía que fuera desvinculada laboralmente.

La jurista afirma, además, que producto de la caída de su representada, el Doctor Faustino López Núñez, Médico de Salud Ocupacional, estableció una serie de restricciones y medidas posteriores al diagnóstico clínico laboral, las cuales serán vigentes por un periodo de 12 meses prorrogables y de carácter permanente, ante lo cual sugiere se mantenga una ubicación laboral actual a su favor.

Continúa exponiendo que, la entidad demandada tenía conocimiento del accidente sufrido por la ex funcionaria, pues en el expediente consta certificación que data del año 2019, en la cual se establece la aptitud para la reinserción laboral firmada por el Doctor

Faustino López y que fue aportado con el recurso de reconsideración contra el acto demandado.

Señala que, el acto demandado alude a que la destitución de **IRIS LÓPEZ** se sustenta en la facultad discrecional que posee la institución para remover a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, sin considerar que la misma se encontraba amparada en virtud del padecimiento de una enfermedad crónica; aunado a que la misma es miembro principal de la Junta Directiva del Sindicato en formación (SINASPUMAP) del Ministerio de Ambiente, como Secretaria de Bienestar Social.

II. NORMAS LEGALES INFRINGIDAS Y EL CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

De conformidad con lo expuesto por la demandante, la Resolución DM N°OIRH-0111-2024 de 7 de mayo de 2024, dictada por el Ministerio de Ambiente y su acto confirmatorio, ha conculcado las siguientes disposiciones legales:

1. Artículos 127, 146, 159, 160 y 163 de la Ley N°9 de 20 de junio de 1994 "por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa, ordenada por la Ley 23 de 2017".

Las normas citadas aluden a los casos por los que el servidor público queda desvinculado de la administración pública; sobre las conductas que admiten destitución directa; la prohibición de la destitución de un servidor público que al momento de aplicación de la ley padezcan enfermedades terminales, en proceso de recuperación y que tienen capacidad de cualquier índole; sobre el uso progresivo de las sanciones disciplinarias; que el documento que señale o certifique la acción de destitución debe incluir las causales de hecho y derecho que justifiquen la medida y los medios recursivos que la ley confiere al servidor público.

La parte actora aduce su violación en forma directa, por omisión o por falta de aplicación, pues su desvinculación no se enmarca dentro de los casos señalados por la ley (por renuncia, reducción de fuerza, destitución o invalidez o jubilación); que la sanción impuesta (remoción) no fue precedida de otras sanciones de manera progresiva; que fue removida laboralmente pese a que padece de una enfermedad y una discapacidad; que no mantuvo ninguna de las conductas que conllevan destitución directa; y, que el acto

administrativo impugnado no contempla los fundamentos de hecho y derecho que justificaban su separación definitiva del cargo que ocupaba dentro de la institución de manera permanente por 9 años y 11 meses, aproximadamente.

2. Artículo 4 de la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005 y su modificación "Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral", el cual dispone que los trabajadores afectados por enfermedades crónicas, involutivas o degenerativas solo pueden ser destituidos de sus puestos por causa justificada y previa autorización judicial del juzgado seccional 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.

Según la demandante, esta disposición ha sido lesionada, en forma directa, por indebida aplicación, pues a pesar que la entidad demandada conocía de su padecimiento, fue destituida sin causa legal justificada, ni autorización previa de ninguna instancia, ignorando que mantenía un fuero laboral por enfermedad.

3. Artículos 155, 201 (numeral 1) y 170 de la Ley N°38 de 31 de julio de 2000, que regula el procedimiento administrativo general, los cuales aluden al concepto de acto administrativo y las formalidades que debe revestir para que no contravenga el debido proceso; lo relativo a la motivación de los actos administrativos, y al efecto en que debe ser concedido el recurso de reconsideración.

De acuerdo a la accionante, las normas citadas han sido conculcadas en forma directa, por omisión, pues el acto administrativo demandado no cumplió con las garantías mínimas que la ley establece al no ser debidamente motivado, y al concederse el recurso de reconsideración sin suspender los efectos del acto demandado, pues se le pidió su retiro del puesto aun cuando el recurso no había sido resuelto.

4. Artículo 45 A de la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016, por la cual se modifica la Ley N°42 de 27 de agosto de 1999 *"Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad"*, que contempla la prohibición de despedir o destituir, o desmejorar en su posición o salario a las personas con discapacidad, padre, madre, tutores o representante legal de la misma, excepto que se compruebe con antelación una causal establecida en la ley que justifique su cese laboral.

En opinión de la parte actora, esta norma ha sido lesionada, en forma directa, por comisión, pues a pesar que en el recurso de reconsideración reiteró a la entidad demandada sobre su condición de salud, a cauda de la caída que sufrió durante su jornada laboral, la cúal era de conocimiento del empleador, decidieron removerla de su cargo.

5. Artículo 88 del Reglamento Interno del Ministerio de Ambiente, Resolución DM N°0127-2016 de 4 de abril de 2016, que dispone que la destitución se aplica como medida disciplinaria al servidor público por la reincidencia en el incumplimiento de deberes y por la violación de derechos y prohibiciones; presupuestos que alega no se cumplen, pues no ha sido objeto de una sanción previa que ameritara la aplicación de dicha medida disciplinaria, lesionando en forma directa, por comisión, dicha normativa.

6. Artículo 381 del Código de Trabajo que establece la duración del fuero sindical que protege a los trabajadores sindicalizados y directivos sindicales de despidos o desmejoras; norma cuya infracción se alega en forma directa, por comisión, ya que al ser miembro de un sindicato en formación no podía ser despedida, lo que limitó su derecho de afiliación.

III. INFORME EXPLICATIVO DE CONDUCTA

Visible de foja 31 a 33 del infolio judicial, se aprecia el Informe de Conducta proferido por el Ministro de Ambiente, presentado ante la Secretaría de la Sala el 29 de agosto de 2025, con el cual explica las razones de hecho y derecho que motivaron la decisión demandada.

En este sentido, afirma que la remoción del cargo de **IRIS ARGELIS LÓPEZ MOJICA** se basó en lo dispuesto en el artículo 7, numeral 8 de la Ley N°8 de 25 de marzo de 2015, que reconoce la facultad discrecional del Ministro de Ambiente, para remover al personal subalterno, que no pertenece a la Carrera Administrativa, ni pertenece a ninguna legislación especial.

Expone que, para el 10 de mayo de 2025, la accionante presentó nota simple, apelando la Resolución DM N°0111-2024 de 7 de mayo de 2024, sin alegar hechos o aportar pruebas; luego, el 13 de mayo de 2025, promovió recurso de reconsideración, a través de Yolanda Jiménez de Medina, sin ser abogada idónea, tal como lo exigen los artículos 642 y 643 del Código Judicial y el artículo 170 de la Ley N°38 de 31 de julio de 2000.

En cuanto al argumento de la demandante, sobre estar amparada por fuero sindical al pertenecer al Sindicato Nacional de Servidores Públicos del Ministerio de Ambiente (SINASPUMAP), en formación, señala que, mediante la Nota N°370.DOS.2024, el Licenciado Luis Leal, quien en su momento desempeñó funciones de Jefe del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, informó que dicho sindicato no fue admitido, mediante Resolución N°DM-001-2024 de 3 de enero de 2024.

En relación al alegado fuero por discapacidad laboral, advierte que la certificación médica aportada por la demandante, carece de los requisitos que contempla el artículo 5 de la Ley N°25 de 20 de abril de 2018, que modifica la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, pues en el expediente de personal de la ex funcionaria que reposa en la Oficina Institucional de Recursos Humanos, no consta certificación emitida ni por la Comisión Interdisciplinaria nombrada para ello, ni el dictamen de dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo, así como tampoco el diagnóstico médico de especialista en la rama que determine la discapacidad y el grado de la misma.

IV. CONTESTACIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN

Mediante la Vista Número 1726 de 22 de octubre de 2024, la Procuraduría de la Administración, luego de negar los hechos en que se fundamentó la presente demanda y realizar un breve análisis de los antecedentes y normas que se alegan conculcadas, determinó que no le asiste la razón a la demandante, por lo que solicita a esta Colegiatura declare que no es ilegal la Resolución DM N°OIRH-0111-2024 de 7 de mayo de 2024, proferida por el Ministerio de Ambiente, ni su acto confirmatorio.

Sustenta su opinión jurídica, en que la remoción de la demandante fue motivada por su condición como servidora pública de libre nombramiento y remoción, de acuerdo a la Ley N°9 de 20 de junio de 1994 (Texto Único), ya que no accedió al cargo que desempeñaba, a través de un concurso o sistema de mérito que le asegurara estabilidad laboral, reconocida bajo el régimen de carrera administrativa o como profesión amparada por otra carrera o ley especial, lo que permitía que fuera removida de su cargo sin invocar una causal justificativa o la apertura de un proceso disciplinario previo al cese laboral.

En cuanto al recurso de reconsideración, señala que la autoridad demandada dentro de sus motivaciones sustentó que el material probatorio que reposaba en el expediente no acredita que su enfermedad le cause discapacidad laboral ni el grado de la misma, conforme lo exigen los artículos 1 al 5 de la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley N°25 de 20 de abril de 2018, ya que la certificación médica aportada solo contiene indicaciones sobre medidas prorrogables y restricciones permanentes, determinando que se encuentra apta para trabajar.

Con relación al señalamiento sobre el padecimiento de una discapacidad, concuerda con las motivaciones expuestas por la entidad demandada en el recurso de reconsideración, al indicar que no consta en el material probatorio certificación de discapacidad expedida por la Secretaría Nacional de Discapacidad, conforme lo establece la Ley N°42 de 27 de agosto de 1999 y sus reglamentos, que así lo demuestre; aunado al hecho que, la certificación médica que consta solo establece indicaciones de medidas prorrogables y restricciones que son aptas para trabajar, y que ante ello queda

claro que la demandante no aportó suficientes elementos para acreditar la discapacidad que alega padecer.

Sobre el invocado fuero sindical, manifiesta que el Ministerio de Trabajo, Departamento de Organizaciones Sindicales, no admitió la inscripción del Sindicato Nacional de Servidores Públicos del Ministerio de Ambiente (SINASPUMAP), por medio de la Resolución N°DM.001-2024 de 3 de enero de 2024, y que para la fecha del acto de remoción de la accionante, el 9 de mayo de 2024, el fuero sindical se encontraba prescrito, conforme a lo preceptuado en el artículo 384 (numeral 1) del Código de Trabajo.

Con relación al reclamo del pago de los salarios caídos, sostiene que el mismo es improcedente, ya que para que ese derecho sea concedido, es necesario que sea reconocido expresamente en la Ley, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 302 de la Constitución Nacional, tal como ha sido establecido en jurisprudencia reiterada de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, para lo cual cita sentencia relacionada.

V. FASE PROBATORIA Y DE ALEGATOS

Mediante el Auto de Pruebas N°3 de 3 de enero de 2025, la Sala procedió a la admisión de pruebas documentales presentadas y aducidas por la parte actora, así como la inadmisión de pruebas documentales presentadas y la diligencia de ratificación o reconocimiento de firma y contenido solicitadas por la accionante, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 833, 834, 835 y 836 del Código Judicial (Ver fojas 86 a 87 del expediente judicial).

Una vez ejecutoriada la resolución, ambas partes presentaron sus escritos de alegato, dentro del término de ley. La Procuraduría de la Administración, por medio de la Vista Número 252 de 20 de febrero de 2025, reiteró el contenido de la contestación de la demanda, de que no le asiste la razón a la demandante, pues de acuerdo con el material probatorio que reposa en el expediente, su remoción obedeció a la facultad discrecional que le es conferida a la Autoridad 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 méritos o encontrarse bajo la protección de alguna ley especial, ya que no se acreditó debidamente el fuero laboral ni el fuero sindical.

La demandante, por su parte, reitera los hechos señalados en la demandada, alegando que la remoción laboral de la que fue objeto es violatoria de la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005 y sus modificaciones, la Ley N°42 de 1999 y el Código de Trabajo, en vista que la misma mantenía fuero laboral por enfermedad y/o discapacidad, además de fuero sindical (Ver fojas 91 a 97, 99 a 109 del expediente judicial).

VI. DECISIÓN DE LA SALA TERCERA

De acuerdo a lo dispuesto por los artículos 206 de la Constitución Política de Panamá y 97 del Código Judicial, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia es competente para examinar, declarar la nulidad por ilegal de los actos administrativos y restablecer el derecho particular violado, por lo que, luego de desarrollados los trámites legales pertinentes, incumbe a los Magistrados que la integran decidir el fondo de la presente causa.

La pretensión de la activadora judicial, es la declaratoria de nulidad de la Resolución DN N°OIRH-0111-2024 de 7 de mayo de 2024, proferida por el Ministerio de Ambiente, así con el acto confirmatorio, contenido en la Resolución DM N°OIRH-0136-2024 de 12 de junio de 2024, mediante las cuales se ordenó la remoción de **IRIS ARGELIS LÓPEZ MOJICA**; y que, en consecuencia, se ordene su reintegro al cargo que ocupaba en la entidad ministerial y el pago de los salarios dejados de percibir hasta el día en que se haga efectiva su restitución.

Así las cosas, se advierte que el principal argumento de disconformidad de la parte actora surge en virtud de su despido por parte del Ministerio de Ambiente, a pesar de encontrarse amparada por un fuero laboral ante el padecimiento de una enfermedad y/o discapacidad, producto de un accidente de trabajo (caída) ocurrido el día 3 de septiembre de 2019, y por un fuero sindical, por ser miembro del Sindicato Nacional de Servidores

Públicos del Ministerio de Ambiente (SINASPUMAP), en formación; circunstancias que suponen la imperativa instauración de un proceso disciplinario previo a la medida sancionatoria, en el cual se le garantizara su derecho de legítima defensa, por lo cual supone la infracción de Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005 y su modificaciones, la Ley N°42 de 27 de agosto de 1999, modificada por la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016, la Ley N°9 de 20 de junio de 1994, la Ley N°38 de 31 de julio de 2000, el Reglamento Interno del Ministerio de Ambiente, y el Código de Trabajo de Panamá.

Con base en lo señalado, y luego de una lectura íntegra del acto administrativo demandado, se desprende que la remoción de **IRIS ARGELIS LÓPEZ MOJICA** del cargo de Analista de Personal I, que ocupaba dentro del Ministerio de Ambiente, se sustentó en lo previsto en el artículo 2 de la Ley N°9 de 20 de junio de 1994, modificada por la Ley N°23 de 12 de mayo de 2017, y el artículo 7, numeral 8 de la Ley N°8 de 25 de marzo de 2015, al considerarla una funcionaria de libre nombramiento y remoción de la Autoridad Nominadora, por no estar incorporada a la Carrera Administrativa, o amparada por una ley especial (Fojas 15 y 16 del expediente judicial).

En concordancia con lo anterior, el acto confirmatorio mantiene la decisión exhibida en el acto principal y como fundamento establece:

> "...
> Que la remoción del cargo de la señora **IRIS LÓPEZ DE CUEVAS**, se fundamenta en la facultad discrecional del suscrito Ministro para remover al personal subalterno, reconocida por la Ley 8 de 25 de marzo de 2015, que crea el Ministerio de Ambiente.
> Que de acuerdo al artículo 136 de la Ley 9 de 1994, la estabilidad en el cargo es un derecho del Servidor Público de Carrera Administrativa.
> Que, en ese sentido, la Corte Suprema de Justicia en reiteradas ocasiones ha manifestados en sus fallos, que todo servidor público que ingresa a las diversas dependencias del gobierno, sin concurso de méritos o Carrera Administrativa, es de libre nombramiento y remoción, por lo tanto y, toda vez que el cargo de la recurrente fue ocupado por disposición discrecional de la autoridad nominadora, dicha servidora pública no gozaba de estabilidad en el cargo.
> (...)
> Que, en relación al hecho de remoción del cargo de la secretaria de bienestar social del Sindicato en formación del Ministerio de Ambiente de la República de Panamá, hemos constatado con el Ministerio de Trabajo, Departamento de Organizaciones Sociales, mediante **Nota N°370.DOS.2024**, estableció que el SINDICATO NACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE AMBIENTE DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (SINASPUMAP), **no se encuentra admitido**, mediante **Resolución N°DM-001-2024** de 03 de enero de 2024; que en base a nuestra legislación, se establece en el Código de Trabajo, artículo 384, numeral 1, "Para los miembros de los sindicatos en formación se

extenderá hasta por tres meses después de admitida su inscripción", basándonos en lo aducido en el Recurso de Reconsideración y en la fecha en la que el Ministerio de Trabajo decide no admitir la inscripción del sindicato, el cual inició trámites en el mes de noviembre de 2023, para la fecha en que ocurrió la remoción, es decir el 9 de mayo fecha en la que se notificó, y además de la negativa sobre el sindicato, el término establecido en el artículo en mención sobre el fuero sindical, ya que se encontraba prescrito.
Que, en cuanto a lo expresado por la recurrente de que su representada sufrió una caída el 04 de septiembre de 2019, que dio como resultado una lesión que la mantuvo muchos días de incapacidad, y que ha quedado con secuelas permanentes en la rodilla derecha, aportan con el Recurso de Reconsideración Certificación Médica de Aptitud para la Reinserción Laboral, fechada 10 de mayo de 2024, la cual fue emitida por el Dr. Faustino López Núñez; que luego de examinar el expediente de personal, solo constan una Certificación Médica de Aptitud para la Reinserción Laboral, fechada 30 de septiembre de 2019, emitida por el Dr. López.
Que sobre lo argumentado por la recurrente de que su representada está amparada por la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, hemos revisado las pruebas (copias simples) aportadas en el Recurso de Reconsideración, así como el expediente personal; sin embargo, ninguna corresponde a la Certificación de Discapacidad expedida por la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), conforme lo establece en la Ley 42 de 1999 y sus reglamentos.
(...)
Que, con respecto a lo argumentado por la representante de la señora **IRIS LÓPEZ DE CUEVAS**, sobre la Ley 59 de 2005, hemos revisado el expediente personal y los documentos aportados como pruebas, constatando que en ninguno de ellos se indica o certifica que su enfermedad le produzca discapacidad laboral y el grado de la misma, conforme lo señalan los artículos del 1 al 5 de la referida Ley 59 del 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2019.
(...)
/".

Ahora bien, atendiendo a lo señalado y luego de un examen del material probatorio que reposa en el *dossier*, se constata que **IRIS ARGELIS LÓPEZ MOJICA** ingresó a la entidad ministerial demandada como Analista de Personal I, mediante Resuelto N°299-2014 de 18 de agosto de 2014, de cuyo cargo tomó posesión el 19 de agosto de 2014, y de allí recibió ajuste salarial, a través del Decreto de Personal N°71 de 12 de abril de 2016, del cual tomó posesión el mismo día (Fojas 4, 6 y 22 de expediente personal).

No se aprecian elementos de prueba que evidencien que la prenombrada accedió a la posición que ocupaba, mediante un concurso de méritos u oposición, lo que comprueba que no es una servidora pública de carrera administrativa, de manera que no gozaba del derecho de *"estabilidad en su cargo"*, lo que la clasifica dentro del grupo de *"servidores públicos que no son de carrera y que se denominan a su vez, de libre*

nombramiento y remoción", los cuales pueden ser removidos de los cargos que ocupan, según la conveniencia y la oportunidad, por parte de sus superiores, sin necesidad de iniciarle un procedimiento disciplinario por la comisión de una falta establecida en la ley (Artículo 2 de la Ley N°9 de 20 de junio de 1994, modificada por la Ley N°23 de 12 de mayo de 2017).

Pese a lo expuesto, apreciamos que entre las circunstancias descritas por la parte actora, se advierte un aspecto de obligatoria atención por parte de este Tribunal que conduce a verificar si el acto impugnado fue emitido sin tomar en cuenta la regulación adoptada por el Estado Panameño que confiere protección integral a la población con discapacidad, así como a todas aquellas personas que padecen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, y que impone a las diferentes instituciones a considerarlas, al momento de tomar medidas como las que han sido aplicadas en este caso.

Ante este escenario, corresponde analizar las normas que regulan la materia a fin de determinar si, efectivamente, la demandante mantenía un fuero laboral por las condiciones médica indicadas, que imposibilitaba que fuera removida del cargo por la Administración Pública, sin la instauración de un proceso disciplinario en el cual se comprobara la comisión de una falta disciplinaria que justificara su desvinculación laboral.

La Ley N°42 de 27 de agosto de 1999, modificada por la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016, establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, en tanto, la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, se enfoca en la protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas o degenerativas que produzcan discapacidad laboral. Vemos pues, que aun cuando ambas disposiciones buscan garantizar que las personas que padecen una discapacidad no sean discriminadas y puedan disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que el resto de la población, mantienen alcances diferentes.

Mientras la Ley N°42 de 1999 abarca diversos aspectos de la vida de las personas con discapacidad, como la educación, la salud, la vivienda, la recreación y el trabajo, la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, se concentra específicamente en la protección laboral para personas con enfermedades crónicas que puedan generar discapacidad laboral.

De acuerdo con el artículo 2, numeral 7 de la Ley N°42 de 1999, la discapacidad es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación de un individuo, haciendo énfasis en los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales.

Por su parte, el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°45 de 7 de abril de 2022, que reglamenta el artículo 5 de la Ley N°59 de 2005, dispone en sus numerales 1 y 2, que la discapacidad es una alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal en el ser humano, y que la discapacidad laboral, para el caso de servidores públicos o y trabajadores que padecen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativa, así como insuficiencia renal crónica que produce discapacidad laboral, debe ser entendida como la disminución parcial o total de sus capacidades físicas y/o mentales para realizar las labores del puesto que desempeña.

De lo planteado se deduce que, la discapacidad laboral puede producirse por el padecimiento de una enfermedad preexistente o adquirida que perdura a lo largo del tiempo y que puede afectar la capacidad para desempeñar ciertas tareas laborales (Diabetes, enfermedades cardíacas, enfermedades crónicas del sistema respiratorio, tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial, síndrome de inmunodeficiencia adquirida, insuficiencia renal crónica, entre otras); o, bien como resultado de un accidente laboral que pueda producir una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, y consecuentemente, una afectación permanente en su capacidad laboral.

En ambos casos, puede generarse una discapacidad permanente sobre la persona afectada que merece ser protegida ante actos arbitrarios de la Administración Pública, por lo que la ley establece los mecanismos y procedimientos legales que

garantizan la protección del derecho de los trabajadores a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones, y la obligación de los empleadores de adaptar las condiciones de trabajo para facilitar la permanencia del trabajador.

A la luz de la **Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005**, modificada por la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, el fuero por enfermedad que produce discapacidad laboral, se acredita mediante certificación que, *al efecto*, emita una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin o por el dictamen o certificación expedida por dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo que corresponda, mediante la cual se certifica sobre la condición física o mental de la persona que la sufre (**artículo 5** lex cit.); responsabilidad probatoria que recae en quien la invoca, de conformidad con el artículo 784 del Código Judicial.

En esta misma línea, el **Decreto Ejecutivo N°45 de 7 de abril de 2022, que reglamenta el artículo 5 de la Ley N°59 de 2005**, crea regulaciones específicas dirigidas al procedimiento que debe seguir, tanto el trabajador o el funcionario público, como el empleador, a fin de solicitar y obtener una certificación oficial que determine si hay o no presencia de discapacidad laboral, producto de una enfermedad crónica. Así también, dispone claramente que <u>es responsabilidad</u> del servidor público o trabajador <u>presentar oportunamente las certificaciones que acrediten su condición de enfermedad crónica o discapacidad laboral</u> <u>a la Oficina de Recursos Humanos</u> o de Personal o de su homólogo, para que los empleadores puedan tomar las precauciones adecuadas para garantizar la seguridad y bienestar del trabajador (artículo 3 lex cit.).

Por su parte, la **Ley N°42 de 27 de agosto de 1999, reformada por la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016,** consagra en su **artículo 43** que <u>todo trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes</u>, 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. Tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa o institución, y que cuando el puesto de trabajo no pueda ser readaptado, el trabajador deberá ser reubicado de

acuerdo con sus posibilidades y potencialidades, sin que su salario sea mermado o menoscabado.

El **artículo 45-A** de la citada ley, establece que 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.

De acuerdo a lo señalado, el **fuero laboral por discapacidad no opera de pleno derecho**, es decir que, no se activa automáticamente, sino **que requiere se acredite la existencia de la discapacidad para que pueda ser aplicado.**

En este sentido, el artículo 55 del Decreto Ejecutivo N°88 de 12 de noviembre de 2002, que reglamenta la Ley N°42 de 1999, modificado por el Decreto Ejecutivo N°1 de 1 de febrero de 2024[1], preceptúa que la **capacidad residual y contraindicaciones laborales** del trabajador o del **servidor público**, **será diagnosticada por el Ministerio de Salud o la Caja de Seguro Social**, quienes, deberán determinar el grado de la capacidad residual del trabajo de la persona, entendiéndose esta como la posibilidad que una persona posee para trabajar o participar en actividades productivas, a pesar de tener una condición médica o discapacidad que limita su capacidad funcional.

Dicho diagnóstico servirá de base para establecer la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo o la reubicación del mismo **dentro de la** empresa o **institución gubernamental**, **correspondiéndole a la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) certificar dicha discapacidad**, de acuerdo al procedimiento establecido para ello.

Siendo así, la certificación de la discapacidad constituye el acto administrativo mediante el cual la SENADIS acredita que una persona tiene discapacidad, ya sea física,

---

[1] "Que aprueba el Procedimiento de Conformación y Funcionamiento de las Juntas Evaluadoras de la Discapacidad, los Baremos Nacionales; y el Procedimiento para la Evaluación, Valoración y Certificación de la Discapacidad, adoptado mediante la Resolución No. 01-2023 de 22 de marzo de 2023, emitida por la Junta Directiva de la Secretaría Nacional de Discapacidad y dicta otras disposiciones". Gaceta Oficial N°29962-B Gaceta Oficial Digital, jueves 01 de febrero de 2024.

sensorial (auditiva y visual), psicosocial (mental), intelectual o visceral, la cual se expedirá tomando en cuenta la información del diagnóstico expedido por profesionales idóneos y la evaluación del perfil de funcionamiento que se hará según los parámetros y pautas establecidas en los baremos nacionales, los criterios y procedimientos legalmente establecidos en la ley, **pues la sola presencia del diagnóstico no será condición para certificar la discapacidad** (Artículos 3, 19 del Procedimiento de Conformación y Funcionamiento de las Juntas Evaluadoras de la Discapacidad, los Baremos Nacionales; y el Procedimiento para la Evaluación, Valoración y Certificación de la Discapacidad, aprobado por el Decreto Ley N°1 de 1 de febrero de 2024).

La normativa establece, además, que la **certificación de la discapacidad debe ser solicitada a la SENADIS a petición de parte interesada**, completando el formulario de solicitud, que deberá acompañarse de copia de cédula de identidad personal del solicitante o certificado de nacimiento; y, en el caso de los menores de edad, deberá aportarse copia de cédula de la madre, padre o tutor, junto a los documentos establecidos como requisitos para cada tipo de discapacidad conforme se indica en el reglamento (Artículo 60, lex cit.)

Con base en el análisis legal que antecede y de una revisión del material probatorio que reposa en el expediente judicial y administrativo, advertimos que la señora **IRIS ARGELIS LÓPEZ,** efectivamente, sufrió una caída en dirección al trabajo, por lo que fue atendida por Riesgos Profesionales en la Policlínica Presidente Remón (Medicina General), y de allí fue remitida a Ortopedia y Salud Ocupacional, así como a Psicología, Trabajo Social y Terapia Ocupacional, para que fuera sometida a evaluaciones posteriores, con el objetivo de reinsertarla a sus actividades laborales nuevamente.

Las evaluaciones médicas a las que hacen referencia las normas citadas, fueron realizadas por la Sección de Trabajo Ocupacional de la Caja de Seguro Social, entre las que se observan las suscritas por el Doctor Faustino López Núñez, quien mediante Certificado Médico de Aptitud para la Reinserción Laboral de fechas 9/9/2019, 30/9/2019, 1/10/2019 y 10/5/2024 concluyó que **IRIS ARGELIS LÓPEZ MOJICA** se encuentra apta

para trabajar, bajo ciertas recomendaciones y restricciones médicas, sin que en las mismas se consignara un diagnóstico clínico sobre su padecimiento y el grado de discapacidad (parcial o total) que le ha generado el mismo (Ver fojas 27, 60, 61, 64, 65, 72 a 82 del expediente judicial, y de fojas 52, 54, 55 a 58, 94 a 96 del expediente administrativo de personal).

También se aprecia en el expediente administrativo de personal, a foja 96, el Informe de Radiología de 11 de octubre de 2023, suscrito por la Doctora Ana Yau, en el cual se detalla el resultado de la prueba de imagen requerida por el Personal de Salud Ocupacional, de cuyos hallazgos establece como "***Opinión**: Condromalacia Paletar grado IV Y Degeneración mixoide del menisco medial y escasa efusión articular*"; la cual no constituye un diagnóstico final sobre la condición de salud de la accionante, que permitiera a la entidad administrativa demandada concluir que la misma se encontraba amparada por un fuero de ley.

Lo anterior cobra relevancia, puesto que el Decreto Ejecutivo N°45 de 7 de abril de 2022, que reglamenta el artículo 5 de la Ley N°59 de 2005, define en su artículo 2, numeral 7, que la **persona sin discapacidad laboral** es "*Aquel servidor público o trabajador que padece una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, así como una insuficiencia renal crónica debidamente diagnosticada, pero que la misma no le produce ninguna limitación o impedimento en la realización de las funciones inherentes al cargo en el que se desempeñan*"(Lo destacado de la Sala), lo que nos permite inferir que para que estas personas sean amparadas por un fuero laboral, deben acreditar que experimentan una discapacidad laboral.

Por otro lado, visible a foja 83 del expediente judicial, si bien se observa una certificación suscrita por la Dra. Dayra William C., Médico y Especialista en Ortopedia y Traumatología de la Policlínica Presidente Remón de la Caja de Seguro Social, con fecha de 24 de septiembre de 2024, con la cual hace constar que **IRIS ARGELIS LÓPEZ MOJICA** padece de *"1. Gonartrosis Derecha. 2. Tendinitis de Pata de Ganzo Derecha"*, la misma fue emitida con posterioridad a la fecha de emisión de los actos demandados,

y presentada ante esta instancia jurisdiccional, desatendiendo la instrucción contenida en el artículo 3 del Decreto Ejecutivo N°45 de 7 de abril de 2022.

Tomando en cuenta las constancias probatorias señaladas y las formalidades establecidas en la normativa vigente previamente citada, esta Colegiatura advierte que la accionante no presentó de manera oportuna, ante la entidad ministerial demandada la documentación requerida por la ley que acreditara que se encontraba amparada por un fuero laboral, por el padecimiento de una enfermedad y de una discapacidad física, producto del accidente laboral que sufrió en el año 2019.

Reiteramos, solo consta en el expediente judicial una certificación expedida por un médico especialista en Ortopedia y Traumatología, de las dos (2) certificaciones que exige el artículo 5 de la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005. A su vez, no se observa la Certificación que expide la SENADIS en la que se haga constar que la prenombrada posee una discapacidad física que demuestre la presencia de un fuero o protección laboral que impedía que fuera removida del cargo que ocupaba en la entidad demandada, sin la instauración de un proceso administrativo que comprobara la comisión de una falta disciplinara establecida en la ley, que así lo justificara.

Por lo que, a criterio de este Tribunal, quien demanda no ha demostrado que al momento de su remoción del Ministerio de Ambiente, se encontraba portegida por un fuero laboral, con la consecuente infracción de la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, sus modificaciones, y la Ley N°42 de 1999, sus modificaciones y reglamentos.

Con relación al alegado **fuero sindical,** esta Judicatura concuerda con lo manifestado en la Resolución DM N°OIRH-0136-2024 de 12 de junio de 2024 (acto confirmatorio), en el sentido de que el mismo **se encontraba prescrito al momento en que la ex funcionaria fue removida del cargo**, pues conforme a lo dispuesto en el **artículo 384, numeral 1 del Código de Trabajo**, dicho *fuero es extensivo a los miembros de los sindicatos en formación, hasta por tres meses después de admitida su inscripción*; y, en el presente caso— *tal como lo indicó el Ministerio de Trabajo en la* ***Nota N°370.DOS.2024***—, **la inscripción** del Sindicato Nacional de Servidores Públicos del Ministerio de Ambiente (SINASPUMAP) **no fue admitida**, a través de la **Resolución**

N°DM-001-2024 de 3 de enero de 2024, de manera que, desde la presentación del trámite de inscripción, *en noviembre de 2023,* hasta la fecha de emisión del acto administrativo impugnado, 9 de mayo de 2024, pasaron aproximadamente 6 meses, pasándose del término contenido en la norma (Cfr. Fojas 17 a 22 del expediente judicial).

Siendo así, resulta evidente que la hoy demandante, al no demostrar que poseía un fuero laboral (por enfermedad crónica, discapacidad o sindical) y al no ser una servidora pública de carrera administrativa conforme a lo dispuesto en la Ley N°9 de 1994, no gozaba del derecho de *"estabilidad en su cargo"*, ni de la protección por despidos que contempla la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, la Ley N°42 de 27 de agosto de 1999 y el artículo 384, numeral 1 del Código de Trabajo, de manera que la misma podía ser desvinculada de su puesto, sin que, para ello, la autoridad nominadora necesitara iniciarle un procedimiento disciplinario para comprobar una causal de despido, en virtud de la facultad que la Ley N°8 de 25 de marzo de 2015, le confiere al Ministro de Ambiente de remover al personal subalterno de la entidad.

Con relación al requisito de presentación de certificaciones que acrediten el fuero laboral que alega la parte demandante, jurisprudencia reiterada de esta Colegiatura ha manifestado lo siguiente:

<u>Resolución de 12 de octubre de 2021</u>.

> "La creación de los fueros por Discapacidad consagrados en la Ley 42 de 1999..., forman parte de un bloque normativo que responde a una necesidad de velar y crear políticas públicas tendientes a resguardar a este sector de la población, quienes al encontrarse en una manifiesta desventaja frente al resto de la sociedad, merecen una protección especial por parte del Estado, encaminada a garantizarles en igualdad de condiciones, el goce de sus derechos, como lo es el Derecho al Trabajo, asegurando su desarrollo integral, en conjunto con su productividad económica. No obstante, **recae sobre el Administrado acreditar bajo los instrumentos idóneos, ciñéndose a los procedimientos que la Ley consagra, las afecciones o condición de salud que, a su juicio, implica el acceso al Derecho invocado, en este caso, a las protecciones laborales por discapacidad..., pues mal podría este Tribunal reconocer tales fueros basándose únicamente en las alegaciones argumentativas de quien recurre, sin exigir un respaldo probatorio que permita conceder tales prerrogativas**". (Énfasis de la Sala)

<u>Resolución de 29 de junio de 2022</u>:

> "...

En este orden de ideas, podemos afirmar que es al momento en que la accionante acude a este Alto Tribunal cuando presenta el Formulario 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 2O21, 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 legales antes aludidas, pues, reiteramos, no consta certificación emitida por la 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**...".
(Lo destacado es de la Sala)

Resolución de 15 de noviembre de 2022:

"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 59/2005 (modificada por la Ley 25/2018), se evidencia que ante la ausencia de la comisión interdisciplinaria encargada de evaluar los casos de aquellas personas que sufran de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, es viable que se puede acreditar la existencia del padecimiento a través de certificaciones de dos (2) médicos idóneos en el ramo.

Sin embargo, de las pruebas aportadas por la parte actora dentro del presente proceso, **únicamente consta la certificación del médico Ortopeda y Traumatólogo Dr. RICARDO CONCEPCIÓN de la Policlínica Dr. Horacio Díaz Gómez en donde se acredita el padecimiento de Osteoartrosis de la Columna Lumbar Severa con Discopatía L5S1,** sin haberse aportado dentro del presente proceso una segunda certificación emitida por otro médico especialista Ortopeda y Traumatólogo que acredite de igual manera, el padecimiento o la enfermedad que tiene el recurrente, **por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 59/2005 (modificado por la Ley 25/2018), la parte actora no ha podido acreditar de forma idónea la existencia de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que alega tener y que le pueda causar una discapacidad laboral.**

De igual manera, la certificación emitida el 20 de septiembre de 2109 por el Ortopeda y Traumatólogo Dr. RICARDO CONCEPCIÓN, no señala, indica o establece que la Osteoartrosis de la Columna Lumbar Severa con Discopatía L5S1 le cause una discapacidad ya sea parcial o total

laboral al Sr. DENIS ARTURO SÁNCHEZ LÓPEZ, que imposibilite al accionante que pueda cumplir a cabalidad con el desempeño de sus labores, de lo cual se puede deducir que el mismo se encuentra protegido por el fuero de discapacidad laboral.

En otro orden de ideas, con relación al presunto fuero laboral del que se encuentra protegido el accionante en virtud de lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 15/2016 que adiciona el artículo 45-A a la Ley 42/1999, a través del cual se reconoce una protección para las personas con discapacidad, padres, madres, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad, quien no podrá ser despedido o destituido; al revisar las pruebas aportadas por la parte actora, no se observa la correspondiente certificación de discapacidad otorgada a favor de la señora MIRNA RODRÍGUEZ DE SÁNCHEZ que acredite el padecimiento que mantiene.

(...)

Al revisar las pruebas que figuran dentro del expediente administrativo y judicial, no se observa la existencia tampoco de un certificado que acredite que el accionante gozara de la condición de ser un funcionario público de carrera administrativa o alguna similar, de allí que el cargo o la posición que ocupaba debía ser considerada para esta Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, bajo la condición de ser un funcionario contratado bajo la figura jurídica de libre nombramiento y remoción en la administración pública.

(...)

Como quiera que la parte actora no ha podido acreditar a través de los correspondientes certificados o documentos que pertenecía a la carrera administrativa o una similar, o que estuviese amparada bajo algún fuero o protección laboral, la remoción o desvinculación de la administración pública por parte del Ministerio de la Presidencia, no se considera en un acto ilegal, toda vez que su decisión se fundamentó en la potestad discrecional que tiene el Presidente de la República en virtud del artículo 2 del Texto Único de la Ley 9/1994 y el artículo 629 del Código Administrativo, y que al existir una pérdida de confianza con respecto a sus superiores, se procedió a dar por terminada la relación laboral dentro de la función pública.

(...)

Por consiguiente, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia es del criterio que el Decreto de Personal No. 593 del 29 de agosto de 2019, dictado por el Ministerio de la Presidencia, al igual que sus actos confirmatorios, no han violado los artículos 54 de la Ley 15/2016 (que adiciona el artículo 45-A que reforma la Ley 42/1999), el artículo 5 de la Ley 25/2018 (que modifica la Ley 59/2005), el artículo 34 de la Ley 38/2000, los artículos 155 y 201, numeral 1 de la Ley 38/2000.

/..." (Lo destacado es de la Sala)

Adicional a lo expuesto, esta Corporación de Justicia observa que, en la presente causa no se produjo violación al debido proceso legal, porque el acto administrativo impugnado cumple con los presupuestos de motivación consagrados en la Ley, ya que establece de manera clara y concisa la justificación de la decisión asumida por la entidad demandada, detallando las normas legales que respaldaron la actuación, las generales de la administrada y los recursos legales que podía utilizar contra dicho acto, en ejercicio de su derecho de defensa, lo cual fue llevado a cabo por la ex funcionaria, al interponer el correspondiente recurso de reconsideración dentro de la esfera administrativa, junto

133

al material probatorio que estimó pertinente y, una vez agotada dicha instancia, pudo acceder a la jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la presente demanda.

Por las consideraciones expuestas, este Tribunal concluye que no se encuentran probados los cargos de ilegalidad invocados por la parte actora contra el acto administrativo impugnado, de manera que, no es procedente declarar la nulidad del mismo ni acceder a las consecuentes declaraciones solicitadas.

En consecuencia, 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 DM N°OIRH-0111-2024 de 7 de mayo de 2024, emitida por el Ministerio de Ambiente, así como su acto confirmatorio; y, en consecuencia, niega el resto de las pretensiones solicitadas en el libelo de demanda.

NOTIFÍQUESE,

CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO

MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA
MAGISTRADA
CON SALVAMENTO DE VOTO

CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO

KATIA ROSAS
SECRETARIA

SALA III DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
NOTIFÍQUESE HOY 16 DE julio
DE 20 25 A LAS 8:15 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. 1465 en lugar visible de la

Secretaría a las 4:00 de la tarde

de hoy 26 de JUNIO de 20 25

SECRETARIA

SALVAMENTO DE VOTO DE LA MAGISTRADA

MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA

Con el respeto que me caracteriza debo señalar que no estoy de acuerdo con la decisión de declarar que no es ilegal la Resolución DM No. OIRH-0111-2024 DE 7 de mayo de 2024, emitida por el Ministerio de Ambiente, pues considero que la certificación emitida por la Dra. Dayra William C., Médico Especialista en Ortopedia y Traumatología de la Policlínica Presidente Remón de la Caja de Seguro Social, en la que se hace constar que Iris Argelis López Mojica padece de Gonartrosis derecha y tendinitis de pata de ganzo derecha, tiene la fuerza probatoria suficiente para acreditar el padecimiento que alega la demandante.

Aunado a lo anterior, no estoy de acuerdo a lo que se indica en el fallo con respecto a que para que una persona esté amparada por este fuero, la enfermedad crónica, degenerativa y/o involutiva le tiene que producir discapacidad, pues el artículo 2 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 no hace referencia a que la enfermedad le tiene que producir una discapacidad laborar al trabajador, tal como se afirma en el proyecto, sino que la misma establece cuáles son las enfermedades crónicas, degenerativas e involutivas que pueden llegar a producir discapacidad.

El espíritu de esta Ley es brindar protección a una persona que padece una de las enfermedades crónicas, degenerativas e involutivas que <u>produzcan</u> discapacidad laboral, descritas en el parágrafo del artículo 2 de ese cuerpo legal, de ser despedido por ese motivo y esto se puede constatar al revisar las actas de la Asamblea Nacional, relativas a la discusión de la hoy Ley 59 de 2005.

En este sentido, 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."

Por su parte, en el acta de 17 de marzo de 2005 se aprecia 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."

Debo señalar que he sido defensora de esta postura en una gran cantidad de sentencias de la Sala Tercera, entre ellas, las sentencias de 8 de agosto de 2022 y 23 de marzo de 2023.

De igual forma, es importante destacar que esta Sala en innumerables fallos ha reconocido el fuero reconocido la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, a todo funcionario público que acredite padecer de alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, sólo por el simple hecho de padecer dicha enfermedad, independientemente de la fecha en que se haya emitido la certificación que acredite el padecimiento, por lo que contrario a lo que se dice en el proyecto, a mi juicio, resulta irrelevante que la fecha de emisión de la certificación suscrita por Dra. Dayra William C., haya sido posterior a la fecha del acto demandado.

Por las consideraciones expuestas, respetuosamente, SALVO MI VOTO.

Fecha ut supra.

MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA
Magistrada

KATIA ROSAS
Secretaria

Exp. 866212024