

REPÚBLICA DE PANAMÁ



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 614

Panamá, 12 de mayo de 2021

**Proceso Contencioso Administrativo
de Plena Jurisdicción.**

El Licenciado Leonardo Pineda Palma, actuando en nombre y representación de **Edgardo Saavedra Samaniego**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal 1130 de 7 de octubre de 2020, emitido por el **Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Salud**, su acto confirmatorio y para que se hagan otras declaraciones.

Contestación de la demanda.

Honorable Magistrado Presidente de la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo, de la Corte Suprema de Justicia.

Acudo ante usted, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, con la finalidad de contestar la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción descrita en el margen superior.

I. Los hechos en que se fundamenta la demanda, los contestamos de la siguiente manera:

Primero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Segundo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Tercero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Cuarto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Quinto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Sexto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Séptimo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Octavo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Noveno: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Primero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Segundo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Tercero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Cuarto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Quinto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Sexto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Séptimo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Octavo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Décimo Noveno: No es un hecho; por tanto, se niega.

II. Normas que se aducen infringidas.

El apoderado especial del demandante sostiene que el acto acusado infringe las siguientes normas:

A. El artículo 629 (numeral 18) del Código Administrativo, el cual establece que le corresponde al Presidente de la República remover a los empleados de su elección, salvo cuando la Constitución o las leyes dispongan que no son de libre remoción (Cfr. fojas 8 a 9 del expediente judicial);

B. Los artículos 2 (numeral 49), 127, 146 (numeral 16), 161 y 162 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, adoptado por el Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018, mismos que, respectivamente, señalan que los servidores de libre nombramiento y remoción son 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 sus funciones, 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; que la persecución de las faltas administrativas prescribe a los sesenta (60) días de entrar el superior jerárquico inmediato del funcionario público en conocimiento de la comisión de los actos señalados como causales de destitución directa; señala la prohibición de la autoridad nominadora y del superior jerárquico del nivel administrativo directivo de despedir a los servidores

públicos que, al momento de la aplicación de la presente ley, demuestren que se encuentran padeciendo de enfermedades terminales, que estén en proceso de recuperación o tratamiento de estas y que tengan discapacidad de cualquier índole; que siempre que ocurran hechos que puedan producir la destitución directa del servidor público, se le formularan cargos por escrito. Agrega que la oficina Institucional de Recursos Humanos, realizará una investigación que no durará más de treinta (30) días hábiles, en la cual el servidor público investigado tendrá garantizado su derecho a la defensa y se le permitirá estar acompañado de un asesor de su libre elección, y que si una vez cumplido el término no se ha concluido la investigación, se deberá ordenar de oficio el cierre de la investigación y el archivo del expediente; y por último, establece que una vez concluida, la Oficina Institucional de Recursos Humanos y el superior jerárquico, presentarán un informe a la autoridad nominadora en el cual expresaran sus recomendaciones. (Cfr. fojas 9-10 y 12-13 del expediente judicial);

C. Los artículos 1, 2, 4 y 5 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, que en su orden establecen que 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; que el padecimiento de las enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborado en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación, destreza y con su nueva condición. Agrega que, las enfermedades crónicas se entenderán como aquellas que una vez diagnosticado, su tratamiento, que va más allá de los tres (3) meses es solo paliativo y no curativo, lo que lo lleva implícita la cronicidad entre ellas, diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Señala que las enfermedades involutivas, son las que antagonizan el proceso natural evolutivo del ser humano y se convierten en

procesos consuntivos del organismo, tales como las esclerosis múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto, y define enfermedades degenerativas, como aquellos procesos nosológicos que ocasionan fenómenos de desgaste y deterioro progresivo de las actividades del hombre tales como osteoartritis, artritis reumatoide, enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico; que 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; y por último, indica que 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 (2) médicos especialistas idóneos del ramo (Cfr. fojas 10-12 del expediente judicial);

D. Los artículos 34 y 155 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que contienen los principios que informan al procedimiento administrativo general; y que serán motivados con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho los actos que afecten derechos subjetivos (Cfr. fojas 15-16 del expediente judicial);

E. El artículo 43 de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, "*Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad*" que establece que el trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por las autoridades competentes, tendrá el derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo, a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional y ocupacional. Agrega que de igual forma, 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 menoscabo de su salario (Cfr. foja 16 del expediente judicial);

F. El artículo 1 de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, adoptada mediante la Ley 3 de 10 de enero de 2001, el cual define discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Cfr. fojas 16-17 del expediente judicial); y

G. El artículo 27 (ordinal 1) de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobado mediante la Ley 25 de 10 de julio de 2007, el cual señala que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igual de condiciones con las demás; incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Y por último, señala que los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas pertinentes (Cfr. foja 17 del expediente judicial).

III. Breves antecedentes y descargos de la Procuraduría de la Administración en representación de los intereses de la entidad demandada.

De acuerdo con la información que consta en autos, el acto acusado en la presente causa lo constituye el Decreto de Personal 1130 de 7 de octubre de 2020, emitido por el Órgano Ejecutivo por conducto del **Ministerio de Salud**, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Edgardo Saavedra Samaniego**, quien ejercía el cargo de Supervisor de Mantenimiento, en dicha entidad (Cfr. fojas 20-21 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, el accionante interpuso un recurso de reconsideración, mismo que fue decidido a través de la Resolución Administrativa 1385 de 10 de diciembre de 2020, dictada por el Ministro de Salud, la cual mantuvo en todas sus partes lo dispuesto en el acto principal. Dicho pronunciamiento le fue notificado a **Edgardo**

Saavedra Samaniego, el 28 de diciembre 2020, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 23-25 del expediente judicial).

En virtud de lo anterior, el 19 de febrero de 2021, **Edgardo Saavedra Samaniego**, actuando por medio de su apoderado judicial, presentó ante la Sala Tercera la demanda que dio origen al proceso que ocupa nuestra atención, en la que solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Personal 1130 de 7 de octubre de 2020; así como su acto confirmatorio; que se ordene su reintegro al cargo que ocupaba; y el pago de los salarios y derechos dejados de percibir (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

Al sustentar el concepto de la violación del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, adoptado por el Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018, el apoderado especial del actor indicó entre otras cosas lo siguiente: *“Mi mandante no fue nombrado por el Doctor LUIS FRANCISCO SUCRE M., MINISTRO de la autoridad nominadora en base a la confianza que él le deparaba, ya que este (sic) llega a la entidad antes que el actual MINISTRO, y por ende, resulta improcedente que éste haya podido invocar que le perdió la confianza...”* (Lo destacado en mayúscula es del actor) (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

Así mismo, en lo que respecta al artículo 1 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, señalo que: *“ La presente disposición ha sido violada literalmente en forma directa por omisión. Mi mandante tenía todo el derecho a mantenerse en el cargo que venía desempeñando por más de diez (10) años, debido a que como hemos manifestado, sufría al momento de su injusta destitución y padece a la fecha, de varias enfermedades crónicas...”* (Cfr. foja 10 del expediente judicial).

Luego de analizar los argumentos expuestos por el apoderado especial del accionante con el objeto de sustentar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado, esta Procuraduría procede a contestar los mismos, advirtiendo que, conforme se demostrará, **no le asiste la razón a Edgardo Saavedra Samaniego**; criterio que basamos en lo que exponemos a continuación.

Este Despacho se opone a los argumentos expresados por el actor, puesto que de acuerdo con las evidencias que reposan en autos, su remoción se basó en la facultad discrecional que le está atribuida 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; condición en la que se ubicaba el recurrente en el Ministerio de Salud (Cfr. fojas 20-21 y 24-25 del expediente judicial).

En ese contexto, es pertinente indicar que de la lectura de las constancias procesales, se infiere que a lo largo del procedimiento administrativo previo, **Edgardo Saavedra Samaniego, no acreditó que estuviera amparado en el régimen de Carrera Administrativa o de alguna ley especial**, de ahí que fuera desvinculado del cargo que ocupaba con sustento en el **artículo 629 (numeral 18) del Código Administrativo** que consagra la **facultad discrecional** del Presidente de la República **para remover, en cualquier momento, a los servidores públicos de su elección**, salvo los que la Constitución Política o las leyes dispongan que no son de libre remoción.

Por tal motivo, para desvincular del cargo al ex servidor público **no era necesario invocar causal alguna**; ya que bastaba con notificarlo de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio del correspondiente recurso de reconsideración, tal como sucedió durante el curso del procedimiento administrativo, con lo que se agotó la vía gubernativa.

Esta norma es del siguiente tenor:

“Artículo 629. Corresponde al Presidente de la República como suprema autoridad administrativa:

...

18. Remover los empleados de su elección, salvo cuando la Constitución o las leyes dispongan que no son de libre remoción.” (Lo destacado corresponde a este Despacho).

Tal como se desprende de la lectura de la disposición legal citada, la facultad que detenta el Presidente de la República, como máxima autoridad administrativa, para remover o destituir a los servidores públicos de su elección, cuyos cargos sean de libre remoción, **no requiere para su ejercicio que concurren determinados hechos o el agotamiento de ningún trámite, sin que**

ello, de ninguna manera, constituya una violación a sus derechos o a los principios del debido proceso y estricta legalidad; por lo que solicitamos dichos cargos de infracción sean desestimados por ese Tribunal.

En ese orden de ideas, se observa que de contenido del acto acusado de ilegal, es decir el Decreto de Personal 1130 de 7 de octubre de 2020, se desprende lo que a continuación cito:

“Que de acuerdo con el expediente de personal del servidor público **EDGARDO SAAVEDRA**, con cédula de identidad personal No. **6-50-735**, que reposa en esta entidad gubernamental, éste no ha sido incorporado a la Carrera Administrativa, ni posee ninguna otra condición legal que le asegure estabilidad en el cargo” (Lo destacado es de la cita) (Cfr. foja 20 del expediente judicial).

En este sentido, es pertinente indicar que de la lectura de las constancias procesales que reposan en autos, se infiere con meridiana claridad, que **Edgardo Saavedra Samaniego**, no ha acreditado estar amparado en el sistema de Carrera Administrativa o algún régimen laboral especial o fuero que le garantizara la estabilidad que alega, de ahí que el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Salud, haya dejado sin efecto su nombramiento.

Por tal motivo, para desvincular del cargo al ex servidor público no era necesario invocar alguna causal, ni que concurrieran determinados hechos o el agotamiento de algún trámite disciplinario; toda vez que bastaba con notificarlo de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho a defensa, por medio de los correspondientes recursos, tal como sucedió en la causa que se examina ya que reiteramos, en este caso la destitución de **Edgardo Saavedra Samaniego**, encontró sustento en la facultad discrecional de la autoridad nominadora, que recae en el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Salud, sobre los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo.

En abono a lo anterior, esta Procuraduría estima necesario expresar que en el caso bajo análisis se cumplieron con los presupuestos de motivación consagrados en la Ley, puesto que en el considerando del acto acusado se establece de manera clara y precisa la justificación de la decisión adoptada por la institución; es decir, que la autoridad nominadora sustentó a través de elementos fácticos jurídicos que la desvinculación del ahora demandante no fue producto de la interposición de

una sanción, sino de la facultad discrecional que la ley le otorga, por lo que no se requería un procedimiento disciplinario.

Por último, este Despacho advierte que el apoderado judicial de **Edgardo Saavedra Samaniego**, señala que la actuación de la entidad demandada vulneró lo dispuesto en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, "*Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral*"; modificado por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, cuerpo legal que en su artículo 1 establece lo siguiente:

“Artículo 1. El artículo 1 de la Ley 59 de 2005 queda así:

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 destacado es nuestro).

Del precepto legal citado, se infiere de manera clara **la instauración de un fuero laboral para aquellos trabajadores diagnosticados con una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que le produzcan una discapacidad laboral**; no obstante, esta Procuraduría advierte que el accionante no aportó el o los documentos idóneos que acrediten que padecía de *Hipertensión Arterial Crónica, Discopatía Lumbar Crónica, Hernias en la Columna en varios discos, Espondiloartrosis Lumbar, Estenosis del Canal Espinal, Catarata Senil, Hipercolesterolemia y Artritis en ambas rodillas* como alega su abogado y **que dicho estado de salud limite su capacidad de trabajo**; y que, a su vez, **la discapacidad haya sido del conocimiento de la entidad demandada previo a la fecha de la emisión del acto acusado de ilegal.**

Sobre este punto, este Despacho considera pertinente aclarar que del informe de conducta emanado por el Ministerio de Salud, se desprende lo siguiente:

“ ...

En el caso que nos ocupa, el señor EDGARDO SAAVEDRA, desde la fecha en que ingresó a la institución a la fecha en que fue desvinculado, no aportó al expediente de personal pruebas que acrediten que se encuentra amparado por alguna Ley Especial o que pertenezca a la Carrera

Administrativa, amén de que consta en el expediente de personal del prenombrado, copia de la Nota No. 161 ONSIPD 2018 de 17 de marzo de 2018, expedida por la Oficina Integral para la Población con Discapacidad y copia de la Resolución No. 697 de 4 de septiembre de 2017, por la cual la Dirección Nacional de Certificación de Discapacidad, le negó la **certificación de discapacidad**; aunado al hecho que, el señor SAAVEDRA, pese a que fue evaluado por la Unidad Local de Salud y Seguridad Ocupacional, de la Policlínica Dr. Blas Daniel Gómez Chetro de la Caja de Seguro Social, no quedó el supuesto grado de discapacidad que padece, ello considerando que, hace alusión a tres condiciones distintas lo que amerita que deben ser acreditadas por medio de dos médicos especialistas del ramo para cada una, lo cual no hizo.

En consecuencia, consta en el expediente del señor SAAVEDRA, para la condición de la vista que indica padecer, copia de la certificación emitida por un Médico General del Sistema de Referencia y Contra Referencia (SUCRO) de 28 de septiembre de 2016, señalando que el mencionado presenta diagnóstico de visión borrosa y copia de certificación expedida el 27 de junio de 2019 por especialista de oftalmología de la Caja de Seguro Social, por medio del cual hace constar que el prenombrado fue atendido y cuyo tratamiento es cirugía de catarata de ojo derecho, no obstante, estos documentos no lo acreditan como beneficiario de los preceptos contemplados en la Ley 25 de abril de 2018, que modifica la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005.

En cuanto a la supuesta condición que el señor SAAVEDRA indica padecer en la columna, identificada como 'Discopatía Lumbar Crónica', Hernias en la Columna en varios de sus discos, Espondiloartritis Lumbar, Estenosis del Canal Lumbar', no consta certificación de dos médicos idóneos en el ramo, en su lugar consta en el expediente, copia certificación de atención médica del Servicio de Neurocirugía de 13 de febrero de 2017 y copia de certificación de un Médico General del Sistema de Referencia y Contra Referencia (SUCRO) de 3 de marzo de 2020.

...(Lo destacado es nuestro) (Cfr. fojas 31 y 32 del expediente judicial).

En esa línea de pensamiento, consideramos relevante aclarar la importancia que tiene quien estime encontrarse amparado por el fuero laboral en referencia, **acredite en debida forma y de manera previa**, los presupuestos que la misma ley consagra, resaltando que este deber impuesto al funcionario de probar tales condiciones tiene por objeto determinar que, en efecto, tal padecimiento requiere de **una supervisión médica frecuente o constante de la que se pueda**

inferir que se encuentre mermado en el desenvolvimiento de su rutina diaria y que con el tratamiento para el control del mismo, no pueda llevar una calidad de vida normal.

No interpretar el reconocimiento de la protección laboral que brinda la referida ley, de la forma que hemos expuesto, conllevaría a que **cada persona trataría de acceder a dicha protección laboral de manera desmesurada**, con el pretexto de padecer de alguna enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, desconociendo así la verdadera finalidad de tal disposición legal, la cual tiene por objetivo resguardar la igualdad de condiciones laborales y el derecho al trabajo de aquellos particulares que se encuentren mermados para realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considera habitual en el ser humano.

Lo explicado hasta aquí, **nos permite colegir indiscutiblemente que al no tener certeza de la condición médica alegada por el ex servidor, mal puede pretender que sea una obligación de la entidad demandada, el reconocimiento del fuero laboral solicitado**; por consiguiente, consideramos que los cargos de infracción esbozados por la accionante deben ser desestimados por el Tribunal.

Sobre este punto, la Sala Tercera ha sido enfática respecto a la importancia de acreditar el presupuesto de discapacidad laboral, tal como lo explicó en la Sentencia de 18 de mayo de 2018, cuyo contenido medular señala lo siguiente:

“...
Del contexto antes expuesto, queda claro que para obtener el fuero laboral reconocido por el artículo 1 de la Ley 59 de 2005, era imperante que la actora aportara los documentos que estimara convenientes para acreditar a la Sala que sufría de Hipertensión Arterial Crónica y una Enfermedad Degenerativa Discal **y que éstas la colocaron en un estado de discapacidad, lo cual sólo podía ser acreditado a través de sendas certificaciones emitidas por las autoridades competentes y por médicos idóneos**, ya que no basta con alegar tales padecimientos sino que éstos deben ser acreditados en el juicio. Por consiguiente, ante la ausencia de ese material probatorio es imposible que esta Corporación de Justicia acceda a lo pedido por la demandante.” (La negrita es nuestra).

Lo anterior nos permite concluir que en el expediente judicial **no consta que el recurrente haya acreditado ante la entidad demandada, antes que la terminación de la relación laboral y en los términos que contempla la Ley 59 de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de**

2018, alguna prueba idónea que permita demostrar como lo hemos explicado en los párrafos que preceden, que la enfermedad crónica que dice padecer le cause discapacidad laboral.

Dentro de este contexto, debemos observar que no se puede perder de vista que ha quedado claro que la destitución de Edgardo Saavedra Samaniego, obedeció al hecho que el misma ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción y no porque padezca supuestamente de una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, como afirma su abogado.

Respecto a lo anotado en los párrafos anteriores, es decir, a la alegada enfermedad que supuestamente padece **Edgardo Saavedra Samaniego**, nos permitimos transcribir la parte medular de la Sentencia de 14 de noviembre de 2018, dictada por la Sala Tercera, en la cual señaló:

“ ...

Consideramos que no es ilegal el acto demandado, pues, estima que aun cuando el señor...**debe probarse que la misma produce discapacidad y este hecho no fue probado ante la autoridad administrativa.**

Es conveniente destacar los aspectos y las diferencias de incapacidad y discapacidad, siendo ésta última la salvaguardada (sic) en la Ley 59 de 2005, la discapacidad laboral es 'la incapacidad de procurarse o realizar un trabajo de acuerdo a su sexo, edad, formación y capacitación, que le permite obtener una remuneración equivalente a la que le correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga'. También se define la discapacidad laboral como: 'la pérdida de la capacidad del trabajador para desarrollar tareas de una profesión u oficio, o la imposibilidad para permanecer ocupando en cualquier empleo remunerado, debido a las propias limitaciones funcionales que causa la enfermedad' (Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Madrid: Espasa Calpe, 1970).

...

La discapacidad laboral a la que hace referencia la norma no se refiere a padecimiento de la enfermedad, sino a la consecuencia laboral que genera el padecimiento, resulta necesario indicar que a pesar que el señor...padece una enfermedad crónica, que **no fue debidamente acreditada dentro del expediente y no consta en el expediente la pérdida de la capacidad laboral del demandante.**

Entonces, al no encontrarse amparado por la Ley 59 de 2005, el señor...era un funcionario de libre nombramiento y remoción..., siendo la potestad discrecional de la entidad

nominadora que permite remover de sus cargos a los funcionarios públicos.

El fallo de esta Superioridad de 28 de enero de 2014, destaca lo siguiente:

'Si bien es cierto, la demandante ha invocado el fuero por enfermedad crónica establecido en la Ley 59 de 2005, quedando acreditado que la misma padece de hipertensión arterial crónica, en el expediente no existe constancia probatoria alguna que acredite que dicha enfermedad le provoca discapacidad laboral'.

...

La discapacidad que ampara la Ley 59 de 2005, deber ser comprobada y en este caso no ha sucedido así. Entonces, con esta diligencia se demuestra que la incapacidad no es lo mismo que discapacidad y para que una persona se encuentre amparada en la Ley 59 de 2005, debe acreditarse la discapacidad" (La negrita es nuestra).

En el marco de los hechos cuya relación hemos expuesto en los párrafos precedentes, esta Procuraduría solicita a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Personal 1130 de 7 de octubre de 2020, emitido por el Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Salud**, y, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones del demandante.

IV. Prueba: Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente de personal que reposa en la entidad demandada.

V. Derecho. No se acepta el invocado por el recurrente.

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


Mónica I. Castillo Arjona
Secretaria General