

ENTRADA: 343472022 (FONDO)

MAGISTRADA PONENTE: MARIBEL CORNEJO BATISTA.

ACCIÓN DE AMPARO DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES PRESENTADA POR EL LICENCIADO HUMBERTO JOSÉ CHANG MATTEO, ACTUANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE NOMBRE 1, CONTRA EL DECRETO DE PERSONAL N° 1561 DEL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2021, SUSCRITO POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y LA MINISTRA DE EDUCACIÓN.



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - PLENO**

Panamá, veinte (20) de junio de dos mil veintidós (2022).

VISTOS:

Ha ingresado al Pleno de la Corte Suprema de Justicia la Acción de Amparo de Garantías Constitucionales presentada por el licenciado Humberto José Chang Matteo, actuando en nombre y representación de **NOMBRE 1**, contra el Decreto de Personal N° 1561 del 1 de septiembre de 2021, suscrito por el Presidente de la República y la Ministra de Educación.

I. ACTO IMPUGNADO

El escrito de demanda permite establecer que el acto que se pide sea revisado, por la vía extraordinaria del amparo, consiste en el Decreto de Personal N° 1561 del 1 de septiembre de 2021, en cuya parte pertinente el Presidente de la República y la Ministra de Educación dispusieron lo siguiente:

“DECRETA:

- | | |
|--------------------------|--|
| ARTÍCULO PRIMERO: | Dejar sin efecto el nombramiento del servidor público NOMBRE 1, con Cédula de Identidad Personal No. CÉDULA 1, en el cargo de TRABAJADOR MANUAL II, Código de Cargo No. CARGO 1, Posición No. POSICIÓN 1, Salario Mensual de B/.600.00, con cargo a la Partida No.0.07.0.4.001.02.04.001, en (la) COLEGIO 1. |
| ARTÍCULO SEGUNDO: | Reconocer al servidor público sus prestaciones económicas que por ley le corresponden. |
| ARTÍCULO TERCERO: | Se advierte al interesado que contra el presente Decreto |

sólo procede el Recurso de Reconsideración, del cual podrá hacer uso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación...” (El resaltado es del texto original).

II. ARGUMENTOS DEL AMPARISTA

La pretensión constitucional contenida en la presente Acción de Amparo de Garantías Constitucionales fue sustentada en la presunta vulneración de los artículos 17, 32, 74, 109, 300 y 302 de la Constitución Política, artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, pues, en esencia, el accionante considera que correspondía a la autoridad demandada tramitar proceso disciplinario en el que resultara la destitución del cargo de Trabajador Manual que ocupaba en el Ministerio de Educación, ya que presentó ante la autoridad nominadora certificación médica expedida por el Doctor Marcelo Sianca G., quien labora en la Caja de Seguro Social y hace constar que sufre de Diabetes Mellitus y de Hipertensión Arterial Sistémica.

En el desarrollo de los cargos de injuridicidad de estas disposiciones de rango constitucional y convencional, el amparista cita como infringidos preceptos de orden legal para explicar que, a su criterio, el Ministerio de Educación violentó el debido proceso al no haber seguido el procedimiento establecido en los artículos que van del 1 al 5 de la Ley N° 25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, por la cual se adoptan normas de protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, ya que alega poseer una condición legal que garantiza su estabilidad laboral.

Argumenta que la actuación demandada transgrede los artículos 34, 35, 52 y 155 de la Ley N° 38 de 31 de 2000, que consagran la obligatoriedad de la administración pública de actuar conforme al debido proceso y de motivar sus decisiones, basado

en que los artículos 300 y 302 de la Constitución Política disponen que las destituciones deben cumplir con tres aspectos condicionantes que son: la competencia, lealtad y la moralidad en el ejercicio de sus funciones, por lo que concluye que la remoción de un funcionario público no es potestad única del poder o de la facultad discrecional de la autoridad nominadora.

Expone además que fue vulnerado el artículo 74 de la Carta Magna, por haber sido destituido sin causa justificada y sin un proceso disciplinario en el que se le explicaran las razones de su destitución, lo que estima cercenó el derecho al trabajo que le reconoce el artículo 64 de la Constitución Política.

Por último, sostiene que la funcionaria demandada omitió el cumplimiento del artículo 109 de la Ley Fundamental, ya que quien tiene la primera obligación de velar por la salud de sus funcionarios es el Estado, el cual debe promover, proteger, conservar y restituir el derecho a la salud, sin embargo, a pesar de su condición de salud fue destituido sin causa justificada y sin proceso disciplinario previo.

INFORME DE LA AUTORIDAD DEMANDADA

A través de la Nota distinguida como DM.0824-2022 de 19 de abril de 2022, visible de foja 50 a 54 del presente cuaderno, la Ministra de Educación Maruja Gorday Moreno de Villalobos rindió informe sobre los hechos que son materia de esta acción de protección constitucional. En su contestación, la funcionaria demandada se opone a los argumentos del amparista, al tiempo que expone que dicha entidad ha sido respetuosa de los derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política.

En ese sentido, destaca que en el Ministerio de Educación el concurso es la forma por excelencia de ingreso al sistema educativo en caso de los educadores, y que los administrativos se incorporan por medio del concurso con aplicación de la Ley de Carrera Administrativa.

De acuerdo con la autoridad demandada el accionante no cuenta con un fuero laboral *per se*, ya que este consiste en la protección laboral que adquiere el servidor público como consecuencia de un dictamen por especialistas, los cuales deben determinar que NOMBRE 1 tiene una discapacidad laboral para desempeñar el cargo de trabajador manual en el COLEGIO 1, Provincia de Veraguas, lo cual no se ha probado en el presente caso.

Sostiene que no ha sido infringido el debido proceso, toda vez que el amparista “desde la primera instancia se le notificó de la resolución primaria para que hiciera uso de los recursos y la defensa técnica siendo efectivamente utilizada esta oportunidad procesal la parte recurrente se sustrajo del procedimiento administrativo”.

Por otro lado, la autoridad demandada señala que, en materia de pruebas, es necesario ajustarse a lo establecido en el artículo 833 del Código Judicial, pero que el documento aportado por el actor no cumplía con los requisitos formales para su análisis, debido a que fueron aportados en copia simple.

Puntualiza que NOMBRE 1 no es un funcionario de carrera administrativa y que por tratarse este de un personal transitorio y eventual, puede ser objeto de desvinculación por la autoridad nominadora.

Finaliza indicando que, en virtud de la aplicación del Principio de Especialidad, la controversia jurídica debió ser examinada en la jurisdicción Contenciosa Administrativa, que es la encargada de deslindar los procesos especializados para determinar los derechos subjetivos vulnerados.

CONSIDERACIONES DEL PLENO

Ante el cumplimiento de todas las etapas procesales que le son propias a esta acción de tutela, el Pleno está en condiciones de llevar a cabo el análisis de los cargos de infracción constitucional planteados, así como de las constancias

procesales allegadas al amparo, a efectos de determinar la existencia de violaciones a los derechos fundamentales que el amparista solicita le sean restituidos.

El estudio del presente caso debe iniciar por establecer el alcance y el contenido normativo de la Acción de Amparo de Garantías Constitucionales. En ese orden, es preciso indicar que esta acción de carácter extraordinario encuentra reconocimiento en el ordenamiento constitucional en el artículo 54 de la Carta Magna, como un mecanismo procesal que permite a toda persona hacerle frente a ordenes expedidas o ejecutadas por servidores públicos que violen los derechos y garantías que la Constitución consagra y, a nivel convencional en el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que prevé la obligatoriedad para los Estados parte de este instrumento jurídico de contar con un recurso sencillo al alcance de todas las personas, para que sean amparadas en los derechos que la Constitución, la Ley y la Convención les reconoce.

Por lo expuesto, es claro que el objeto del amparo es otorgar protección judicial a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política y en los Tratados o Convenios sobre derechos humanos ratificados por el Estado panameño, cuando el titular de esos derechos o una persona autorizada por este, considere que los mismos están siendo afectados o podrían serlo, como consecuencia de una actuación emanada de los poderes públicos que presenta vicios de arbitrariedad o ilegalidad en su expedición. Al ser así, el presente análisis estará orientado a la finalidad que persigue este instituto tuitivo y que responde a la obligación que recae sobre todas las autoridades de la República de Panamá, entre los cuales se encuentran los Tribunales, con funciones constitucionales, de asegurar la efectividad de los derechos fundamentales, la Constitución y la Ley, conforme al mandato consignado en el artículo 17 de la Carta Magna.

Como ha quedado anotado, el cuestionamiento de quien presenta el amparo se fundamenta en la desatención por parte de la autoridad demandada de la garantía del debido proceso, correlacionada con la violación del derecho al trabajo y del

derecho a la salud, en razón de la omisión de la autoridad demandada de sustanciar proceso disciplinario ante la presentación de certificación médica que da cuenta del supuesto padecimiento de **NOMBRE 1** de Diabetes Mellitus y de Hipertensión Arterial, antes de que se diera su remoción en el cargo de Trabajador Manual en el Ministerio de Educación.

Bajo esa perspectiva, es importante destacar que la garantía constitucional del debido proceso se encuentra implícita en el artículo 32 de la Constitución Política, del cual se desprenden las condiciones indispensables que deben estar presentes en todo proceso o juicio que enfrente una persona en la República de Panamá, al disponer que: "*Nadie será juzgado, sino por autoridad competente y conforme a los trámites legales, y no más de una vez por la misma causa penal, administrativa, policiva o disciplinaria*". Este precepto constitucional ha motivado que, en reiterada jurisprudencia, esta Corporación de Justicia establezca que el debido proceso lo conforman, en principio, tres aspectos esenciales y que consisten en:

1. Ser juzgado por autoridad competente, es decir por el Juez Natural que no es más que el Juez a quien la propia Ley le confiere determinadas atribuciones;
2. Ser juzgado conforme al trámite legal, que debe ser el vigente según la Ley; y
3. No más de una vez por la misma causa penal, administrativa, policiva y disciplinaria, principio conocido como "*non bis in idem*" (Cfr. Sentencia de 12 de julio de 1996, Sentencia de 31 de diciembre de 2001, Sentencia de 19 de noviembre de 2015, Sentencia de 24 de enero de 2018).

Sumado a estos componentes, este Máximo Tribunal ha reconocido en diversas oportunidades que esta garantía comprende además: el acceso a la justicia sin restricciones, el derecho a tener jueces independientes e imparciales, el derecho a contar con un abogado o a una defensa idónea, el derecho a la prueba, el derecho a tener una sentencia motivada, y que ella pueda ser ejecutada rápidamente y el derecho a la sustanciación del proceso en un plazo razonable¹.

¹ Sentencia del Pleno de fecha 16 de diciembre de 2020, Amparo de Garantías Constitucionales interpuesto por Félix Aurelio Guardia, Rosa Elena Martínez, Rashira Guardia Martínez y José Félix Guardia Martínez, contra el acta de audiencia celebrada el 20 de agosto de 2020.

En la acción constitucional que examina el Pleno, es alegada la violación al debido trámite legal y, por tanto, del principio de estricta legalidad procesal. De allí que para dilucidar el presente conflicto constitucional, corresponda la remisión a las disposiciones 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, la cual ha sido reformada por la Ley N° 4 de 25 de febrero de 2010, por la Ley N° 25 de 19 de abril de 2018, por la Ley N° 151 de 24 de abril de 2020 y reglamentada por el Decreto Ejecutivo N° 45 de 7 de abril de 2022.

Lo anterior, porque la Ley N° 59 de 2005 es la normativa que se encarga de regular el procedimiento que debe seguir la autoridad nominadora para la remoción de un funcionario público que ha dado noticia oportunamente sobre su condición de enfermo crónico, específicamente en sus artículos 4 y 5 establece lo siguiente:

“Artículo 4. Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo o, tratándose de servidores públicos, invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes. En el caso de servidores públicos incorporados a los regímenes especiales la solicitud de reintegro se hará de conformidad con la legislación especial vigente”.

“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”.

Con base en estas disposiciones legales, todo trabajador o servidor público que ha sido diagnosticado con una enfermedad crónica, involutiva o degenerativa es sujeto de protección de la Ley N° 59 de 2005, lo que implica que una vez que concurre alguno de los presupuestos que consagra el artículo 5 de esta Ley, en cuanto a la comprobación o la certificación del estado de salud y la discapacidad laboral, el mismo se encuentra amparado por el fuero de estabilidad laboral que esta normativa

tutelar consagra en favor de estas personas por su condición especial de salud. Este fuero, consiste en la protección que es otorgada al trabajador que padece de alguna de las enfermedades señaladas y que, para el caso de los trabajadores del sector público, genera la obligación de la autoridad nominadora de sustanciar proceso disciplinario contra el funcionario público, para que se determine si existe causa justificada previo a que pueda ordenarse la destitución o remoción del cargo que ocupa el funcionario en la entidad.

Así pues, resulta necesario establecer que, conforme los preceptos legales antes citados, surgen dos supuestos de protección al funcionario público que pone en conocimiento de la institución nominadora padecer de una enfermedad crónica, involutiva o degenerativa. El primero, que opera cuando aún no ha sido dictaminada la condición de salud y la discapacidad laboral por la comisión interdisciplinaria o los dos médicos especialistas, pero se activó el procedimiento de verificación en virtud de la presentación de, al menos, una certificación médica a la autoridad nominadora. En este caso, el artículo 5 de la Ley en estudio, establece que el funcionario deberá mantener su puesto de trabajo hasta tanto se dictamine su condición médica por dicha comisión o por los médicos expertos en el ramo que presenten auxilio a la entidad.

Es oportuno aclarar en este punto, que la protección que brinda el referido artículo 5 de la Ley N° 59 de 2005, no impide que el funcionario público pueda ser desvinculado del puesto durante el tiempo que demore la entidad en certificar el padecimiento, pero, se ha establecido que, para que pueda ser así, resulta indispensable que la institución nominadora haya dado trámite a un proceso disciplinario en el que se decida sobre la existencia de causa justa para ordenar la remoción del servidor público. Es decir, que en aquellos supuestos en los cuales el servidor público cumplió con haber presentado antes de su desvinculación, constancia médica del padecimiento de una enfermedad crónica, involutiva o degenerativa, pero la entidad no ha certificado su condición de salud y la

discapacidad que le ocasiona, mediante los procedimientos de verificación que la Ley contempla, el funcionario encuentra tutela en la estabilidad provisional o temporal que otorga el artículo 5 de la Ley en examen. Por tanto, para que pueda ordenarse su remoción, es preciso que se verifiquen los supuestos del artículo 4, siendo tales: a) la existencia causa justificada y, b) la tramitación de un proceso disciplinario, que son los que establece la Ley como presupuestos para la desvinculación de un servidor público protegido por el fuero por enfermedad crónica, involutiva o degenerativa.

Certificada la enfermedad y la discapacidad laboral que le ocasiona al funcionario público, surge el segundo supuesto de protección, consistente en el derecho a gozar de estabilidad laboral en el puesto de trabajo hasta que se determine en un proceso disciplinario que existe causa legal para su remoción, en los términos establecidos por el artículo 4 de la Ley bajo análisis.

Estos supuestos se diferencian. El primero consiste en un beneficio cuyo disfrute es temporal hasta tanto se dictamine sobre el padecimiento y la discapacidad laboral, mientras que el segundo le asiste al funcionario público por todo el tiempo que se mantenga laborando en la institución. No obstante, es preciso dejar esclarecido que en ambos casos se requiere que el funcionario público presente ante la autoridad nominadora prueba idónea de su padecimiento (certificación médica), para que esta pueda llevar a cabo la comprobación de la condición de salud y la consiguiente certificación tanto de la enfermedad crónica, involutiva o degenerativa como de la discapacidad laboral que le ocasiona, al tenor de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

Entre la documentación presentada por **NOMBRE 1** para acreditar ante la autoridad nominadora, al menos de forma indiciaria, que padece de Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial, se observa la copia simple del Certificado de Diagnóstico de fecha 3 de septiembre de 2021 (f.26), suscrito por el Doctor Marcelo Sanca, médico

interno del Hospital Ezequiel Abadía, mismo que fue presentado ante el COLEGIO 1, como lo certifica el Director de este instituto, César Santiago Ortega Hernández, quien mediante certificación de fecha 7 de diciembre de 2021 (f.27), da cuenta que dicho documento consta en los archivos personales del accionante.

Para el Pleno, estas constancias procesales, evidencian que el hoy amparista cumplió con haber presentado a la entidad nominadora previo a que quedara en firme y ejecutoriada la resolución que decide dejar sin efecto su nombramiento, la certificación médica respectiva, mediante la cual puso en conocimiento de la autoridad haber sido diagnosticado con enfermedades crónicas consistentes en Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial.

Lo anterior, porque los elementos allegados al cuaderno contentivo de la Acción de Amparo de Garantías Constitucionales permiten corroborar que la presentación de la certificación médica se hizo de forma oportuna, pues a pesar de que la constancia de salud es de fecha 3 de septiembre de 2021, esto es, con fecha posterior a la resolución que dispone la remoción del cargo (1 de septiembre de 2021), lo cierto es que la misma fue presentada antes de que quedara ejecutoriada la decisión, ya que como se verifica del sello de recibido obrante a foja 46 del presente cuaderno, el Recurso de Reconsideración contra el Decreto de Personal N°1561 de 1 de septiembre de 2021, fue interpuesto el 7 de diciembre de 2021 y la certificación expedida por el Director del I.P.T. Río Jesús que da fe de la presentación del documento, es de fecha 6 de diciembre de 2021.

Sumado a ello, es preciso indicar que de la lectura del escrito de reconsideración (fs.30 a 46), es posible apreciar que el amparista presentó como prueba de su recurso, copia autenticada por el Director del COLEGIO 1 del Certificado de Diagnóstico de fecha 3 de septiembre de 2021, en virtud de lo cual considera el Pleno que ha sido demostrado que antes de que se decidiera el Recurso de Reconsideración, la autoridad tenía conocimiento de la condición de salud de **NOMBRE 1.**

Sobre este aspecto, la autoridad demandada sostuvo en su informe de conducta que, como quiera que la certificación médica se presentó en copia simple, la misma no cumplía con las formalidades legales que dispone el artículo 833 del Código Judicial para la presentación de los documentos que sirven de prueba, no obstante, el Pleno tiene a bien señalar que cuando lo perseguido es dar noticia a la entidad nominadora de un posible padecimiento de una enfermedad crónica, involutiva o degenerativa, basta su presentación en copia simple para que la autoridad nominadora se vea obligada a corroborar la condición médica y la discapacidad laboral que le produce al funcionario público, ya que como ha sostenido esta Corporación de Justicia en diversos fallos, es a la entidad nominadora, conforme lo establecido en el artículo 17 de la Carta Magna, a la que corresponde comprobar el estado de salud del funcionario público, en los términos dispuestos por el artículo 5 de la Ley N° 59 de 2005.

En ese sentido, valga citar la Sentencia de fecha 16 de junio de 2021, en la que el Pleno plasmó el siguiente criterio:

“ ...

De acuerdo con la disposición citada, y así lo ha establecido el Pleno de la Corte Suprema de Justicia en varias oportunidades, la carga de la prueba de los extremos referentes a la existencia de la enfermedad crónica, degenerativa y/o involutiva y la discapacidad laboral que ella le produzca, está a cargo de la administración y no del servidor público a ser cesado en sus funciones; hasta tanto no se comprueben los extremos mencionados, por el dictamen de la referida comisión interdisciplinaria o de dos facultativos especialistas idóneos, establece la propia norma que la persona mantendrá su puesto de trabajo”².

Es necesario tener presente que los funcionarios públicos que padezcan de alguna de las enfermedades crónicas definidas en el artículo 2 de la Ley N° 59 de 2005, deben ser sujetos de una especial tutela por parte del Estado panameño, al cual corresponde velar por la salud de la población. El precepto legal es del tenor siguiente:

“Artículo 2...

² Sentencia de 16 de junio de 2021 del Pleno, Acción de Amparo de Garantías Constitucionales presentada por OLMEDO RENAUL GONZÁLEZ DÍAZ, contra el Ministerio de la Presidencia. Entrada: 37872-2021.

Parágrafo. Para los efectos de esta Ley, las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas se entenderán así:

1. *Enfermedades crónicas. Son 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.*
2.

En el caso que nos ocupa, el amparista informó a la autoridad nominadora padecer de enfermedades crónicas consistentes en Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial y a las cuales hace referencia el artículo 2 de esta Ley, por tanto, se encuentra amparado por el fuero provisional o temporal consagrado en el artículo 5 de la Ley N° 59 de 2005, toda vez que la presentación de la certificación médica de fecha 3 de septiembre de 2021, fue realizada antes de que estuviera ejecutoriado el Decreto de Personal N°1561 de 1 de septiembre de 2021 que dejaba sin efecto su nombramiento. Ello porque, mientras no se hubiera dictaminado sobre el padecimiento médico y la discapacidad laboral de **NOMBRE 1** solo procedía la desvinculación cuando se hubiera determinado en un proceso disciplinario que incurrió en una de las faltas que Ley sanciona con destitución o remoción del cargo.

Por lo expresado, el Pleno concluye que la autoridad demandada infringió el procedimiento previsto en el artículo 4 de la Ley 59 de 2005, modificado por la Ley 25 de 2018 y, a su vez, el fuero de estabilidad laboral provisional reconocido en el artículo 5 de esta misma Ley, toda vez que no hay constancia de que se hubiera verificado el estado de salud del hoy amparista o seguido un proceso disciplinario, ya que el mismo fue removido del cargo sin que mediara una resolución en la cual la autoridad nominadora estableciera que el servidor público cometió una falta administrativa.

Es importante aclarar que la necesidad de sustanciar un proceso disciplinario, no se limita a aquellos servidores públicos que pertenezcan a una carrera administrativa, ya que todo servidor público que presente, de manera oportuna, las certificaciones correspondientes sobre el padecimiento de alguna de las enfermedades

consagradas en el artículo 2 de esta Ley, debe poder gozar de la protección que reconoce la Ley N° 59 de 2005 a las personas que sufran de tales padecimientos, aun cuando se trate de un funcionario “de libre nombramiento y remoción”. Ello es así, ya que el amparo que otorga esta Ley, es producto de una condición especial de salud del servidor público y que se justifica en la salvaguarda de los derechos fundamentales al trabajo y a la salud, a la que están obligadas las autoridades de la República a velar por su protección, en atención al artículo 17 de la Constitución Política, que obliga a las autoridades a efectuar una interpretación *pro homine* en la aplicación del derecho, privilegiando siempre los derechos humanos de las personas.

En ese sentido, es oportuno resaltar que la República de Panamá es signataria del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³, de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad⁴ y de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁵, los cuales contienen disposiciones que tienen como propósito tutelar los derechos fundamentales al trabajo, a la salud y a la no discriminación de las personas que sufren de enfermedades discapacitantes, como serían las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas.

³ “Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

⁴ “ARTÍCULO III

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:
...”

⁵ “Artículo 27. Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:...”

De allí que, esta Corporación de Justicia considere que el argumento que el funcionario es de “libre nombramiento y remoción”, solo puede servir de sustento a las autoridades nominadoras para dejar sin efecto un nombramiento, cuando el servidor público no esté protegido por algún régimen de estabilidad laboral o no goce de fuero laboral por su condición de salud, en virtud que la existencia de estos impide, indudablemente, que la autoridad pueda ejercer la facultad discrecional que le confiere la Ley, de disponer de la posición que ocupa el funcionario. Por esta razón, aun cuando el cargo ejercido por el servidor público no pertenezca a alguna carrera administrativa, como en el caso que nos ocupa, la potestad discrecional no opera en los supuestos en los que al servidor público le asista derecho a la estabilidad laboral que reconoce la Ley N° 59 de 2005, en los artículos 4 y 5, a quienes sufran de enfermedades crónicas, involutivas o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

Por las circunstancias anotadas, resulta claro que la autoridad demandada infringió los artículos 17, 32 y 109 de la Constitución Política, ya que el Pleno pudo constatar que el Ministerio de Educación, dejó sin efecto el nombramiento de **NOMBRE 1**, cuando lo que correspondía, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 59 de 2005, era que siguiera el procedimiento de verificación o, en su defecto, el proceso disciplinario respectivo, de considerar la entidad que existían justos motivos para su remoción.

Por último, es preciso anotar que, con fundamento en la Ley N° 151 de 24 de abril de 2020 (Gaceta Oficial N° 29,010-A de 24 de abril de 2020), que modifica la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, la autoridad demandada deberá reconocer al amparista los derechos que le correspondan a partir de su reintegro, toda vez que dicha norma se encontraba vigente para la fecha de su desvinculación.

PARTE RESOLUTIVA

Por las consideraciones que se dejan expuestas, el PLENO DE LA CORTE SUPREMA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CONCEDE** la Acción de Amparo de Garantías Constitucionales presentada por el licenciado Humberto José Chang Matteo, en representación de **NOMBRE 1**, en consecuencia, **REVOCA** el Decreto de Personal N° 1561 del 1 de septiembre de 2021, suscrito por el Presidente de la República y la Ministra de Educación, y **ORDENA** el reintegro de **NOMBRE 1**, en el mismo cargo que ostentaba, salvo que acepte otro análogo en jerarquía, funciones y remuneración, con el correspondiente pago de los salarios dejados de percibir, desde el día que se dejó sin efecto su nombramiento hasta el momento que se haga efectivo su reintegro.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 17 y 32 de la Constitución Política de la República de Panamá. Artículos 1, 2, 4 y 5 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley N° 4 de 25 de febrero de 2010, por la Ley N° 25 de 19 de abril de 2018 y por la Ley N° 151 de 24 de abril de 2020. Artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Notifíquese,

MARIBEL CORNEJO BATISTA

MARÍA EUGENIA LÓPEZ ARIAS

ANGELA RUSSO DE CEDEÑO

JOSÉ AGUSTÍN DELGADO PÉREZ

OLMEDO ARROCHA OSORIO

JOSÉ E. AYÚ PRADO CANALS

CECILIO CEDALISE RIQUELME

MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA

MIRIAM CHENG ROSAS

YANIXSA Y. YUEN C.
Secretaria General