

Panamá, 20 de noviembre de 2025

Nota C-286-25

Señor Director General:

Ref.: Aplicación de una degradación de rango (el cargo) a servidor público del Benemérito Cuerpo de Bomberos de la República de Panamá y si su salario debe ajustarse al correspondiente al nuevo rango asumido por la degradación, o si se mantiene el salario anterior al proceso disciplinario.

Nos dirigimos a usted en esta ocasión, y con el respeto acostumbrado, a fin de dar respuesta a la nota BCBRP-DG-1305-2025, recibida en este Despacho el 7 de noviembre del año en curso, a través de la cual consulta respecto a: “*...si en caso de una sanción por falta gravísima disciplinaria en la cual se aplique la degradación de rango (el cargo), el salario del servidor público debe ajustarse al correspondiente al nuevo rango asumido por la degradación, o si se mantiene el salario anterior al proceso disciplinario?*”.

En este sentido, la Ley No.10 de 16 de marzo de 2010, que crea el Benemérito Cuerpo de Bomberos de la República de Panamá (en adelante, BCBRP), establece el marco general de imposición de sanciones disciplinarias a los servidores públicos de dicha institución, la cual está reservada al Director General del BCBRP. Veamos:

“**Artículo 16.** El Director General tendrá las siguientes funciones:

(...)

23. Realizar traslados y ascensos, conceder licencias, permisos, bonificaciones e incentivos, autorizar reintegros y vacaciones, imponer sanciones disciplinarias, degradaciones, suspensiones y destituciones al personal activo remunerado de conformidad con las disposiciones legales y del reglamento general.

(...) “(Subraya el Despacho)

Por su parte, el artículo 43 ibídem, que reproducimos a continuación, señala los tipos de acciones administrativas que se gestionan por parte del BCBRP:

Coronel  
**VÍCTOR RAÚL ÁLVAREZ V.**  
Director General del  
Benemérito Cuerpo de Bomberos de  
la República de Panamá  
Ciudad.

“*Artículo 43...*

**“Artículo 43.** Son acciones administrativas, entre otras señaladas por esta Ley y el reglamento general, las siguientes: nombramientos, traslados, ascensos, licencias, permisos, capacitación, evaluaciones, retribuciones, bonificaciones, incentivos, retiros, reintegros, vacaciones, condecoraciones, renuncias, sanciones, suspensión del cargo, degradaciones, destituciones y jubilaciones.”  
(Subraya el Despacho)

Por su parte, el concepto de *Degradar*<sup>1</sup>, es definido como: *Privar de honores, jerarquías y prerrogativas. Deshonrar legalmente a quien se ha deshonrado por su conducta... Destituir, deponer del empleo.*

De lo arriba anotado, se desprende con meridiana claridad, que las degradaciones de cargos o rangos, son acciones administrativas que el Director General del BCBRP puede realizar de acuerdo con la ley, en el ejercicio de sus funciones. No obstante, verificadas las normativas vigentes pertinentes, no se han encontrado disposiciones específicas que permitan o autoricen ajustes o rebajas salariales de nuevos rangos o cargos, por efecto de degradaciones de cargos o rangos de servidores públicos de dicha institución.

De ahí que resulte oportuno hacer referencia al principio de legalidad, el cual se encuentra consagrado en el artículo 18 de la Constitución Política de Panamá, concordante con el artículo 34 de la Ley No.38 de 31 de julio de 2000, que regula el Procedimiento Administrativo General.

De acuerdo con este principio de derecho público, todas las actuaciones administrativas deben estar sujetas a las leyes, estableciendo así un límite a los poderes del Estado, esto es que se deben ejercerse con apego a la ley vigente y la jurisprudencia. En otras palabras, el servidor público sólo puede hacer lo que la ley le permite<sup>2</sup>.

Es importante señalar que la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha proferido decisiones judiciales refiriéndose al importante principio de legalidad, acentuando su finalidad. Al respecto, a través de la Resolución fechada 10 de julio de 2019, señaló que: “que la finalidad del principio de estricta legalidad, es garantizar que la actuación de las autoridades públicas se sujete a un conjunto de reglas y normas previamente establecidas, de forma tal que se evite toda arbitrariedad o abuso de poder que puede afectar a los administrados”.

*Podemos...*

---

<sup>1</sup> Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 30<sup>a</sup> ed., Editorial Heliasta S.R.L, 2004, p.271.

<sup>2</sup> “...se puede concluir que la finalidad del principio de estricta legalidad, es garantizar que la actuación de las autoridades públicas se sujete a un conjunto de reglas y normas previamente establecidas, de forma tal que se evite toda arbitrariedad o abuso de poder que pueda afectar a los administrados”. Sentencia de 24 de septiembre de 2020 de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

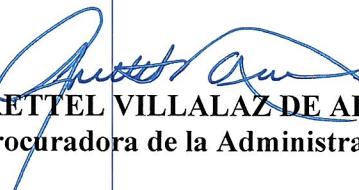
Podemos inferir entonces que, los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, deben limitarse a lo permitido por la ley y que, en estricto cumplimiento del mandato constitucional, tal comportamiento revestirá y asegurará que el acto emitido se presuma igualmente legal.

Para el caso que nos ocupa, y con fundamento en el principio de legalidad, las decisiones administrativas que tome el BCBRP, deben estar correctamente sustentadas en una norma jurídica, por lo que si no existe esa norma, consideramos que no se puede rebajar el salario.

Adicionalmente, debemos indicarle con el debido respeto, que a esta Procuraduría no le es dable pronunciarse respecto a la aplicación de una acción administrativa de personal, en cuanto a determinar o señalar ajustes o rebajas salariales, producto de una degradación de cargo o rango, toda vez que ello, resulta y constituye una función privativa del Benemérito Cuerpo de Bomberos de la República de Panamá (a través de la Oficina de Recursos Humanos). Por último, estimamos prudente recomendarle, elevar la consulta a la Dirección General de Carrera Administrativa, por ser ésta la instancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 del Texto Único de la Ley No.9 de 20 de junio de 1994, el organismo normativo y ejecutivo de las políticas de recursos humanos que dicte el Órgano Ejecutivo; y, conforme el numeral 9 del artículo 9, de la misma exhorta legal, tiene atribuida la función de colaborar con las carreras públicas establecidas por la Constitución y la ley en aspectos técnicos comunes.

De esta manera damos respuesta a su solicitud, manifestándole que la opinión vertida, no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio concluyente que determine una posición vinculante para la Procuraduría de la Administración.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las seguridades de mi alta consideración.

  
GRETTEL VILLALAZ DE ALLEN  
Procuradora de la Administración



GVdA/jl  
C-263-25