

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 821

MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN
**Proceso Contencioso
Administrativo de
Plena Jurisdicción.**

Panamá, 29 de mayo de 2025

La Licenciada Isaura Rosas Pérez, actuando en nombre y representación de **Jiniska Lisbeth Jaén Luna**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el **Decreto de Recursos Humanos Nº. 961 de 17 de septiembre de 2024**, 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.

Expediente: 436742025.

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: Es cierto; por tanto, se acepta. (Cfr. fojas 3 del expediente judicial).

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.

II. Normas que se aducen infringidas.

La apoderada judicial de la demandante alega que el acto acusado infringe las siguientes disposiciones:

A. Del texto único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994.

Artículo 127, que establece los casos por los cuales el servidor público quedará retirado de la administración pública (Cfr. foja 9 del expediente judicial).

Artículo 146. (numeral 16) sobre la prohibición de la autoridad nominadora de despedir a los servidores públicos que se encuentran padeciendo enfermedades terminales, que están en proceso de recuperación o tratamiento de estas y que tienen discapacidad de cualquier índole (Cfr. foja 13 del expediente judicial).

Artículo 160, sobre las diferentes conductas que admiten destitución directa (Cfr. foja 7 y 8 del expediente judicial).

Artículo 163, se refiere al documento que señale o certifique las causales de hecho y de derecho por la cual se ha procedido a la destitución y los recursos legales que le asisten al servidor público (Cfr. foja 8 y 9 del expediente judicial).

B. De la Ley 38 de 31 de julio de 2000.

Artículo 155, que en su orden establece, la obligación que recae sobre la Administración, en el sentido de motivar los actos, haciendo una sucinta referencia a los hechos y fundamentos de Derecho (Cfr. fojas 10 y 11 del expediente judicial).

Artículo 201, el glosario de los términos utilizados en esta Ley (Cfr. fojas 9-10 del expediente judicial).

C. De la Ley 59 del 28 de diciembre de 2005, modificada por Ley 25 de abril de 2018.

Artículo 3, que prohíbe la discriminación de cualquier forma a los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

Artículo 4, que determina que los trabajadores o servidores públicos afectados por las enfermedades descritas en la excerta legal, no podrán ser despedidos sin causa justificada. (Cfr. fojas 111 y 12 del expediente judicial).

Artículo 5, que trata sobre la certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, que produzcan discapacidad laboral, mismas que deberán ser expedidas por la comisión interdisciplinaria, o por al menos dos (2) médicos especialistas idóneos del ramo (Cfr. fojas 12 y 13 del expediente judicial).

D. De la **Ley 15 de 31 de marzo de 2016**, que reforma la Ley 42 de 27 de 1999.

Artículo 1, garantiza el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familiares y elimina toda forma de discriminación por razón de discapacidad (Cfr. foja 14 del expediente judicial).

Artículo 8, se refiere a que el Estado será responsable de garantizar el pleno goce de los derechos a las personas con discapacidad (Cfr. fojas 14 y 15 del expediente judicial).

Artículo 45-A, reconoce la estabilidad laboral para los trabajadores, padres, madres, tutores o representantes legales de las personas con discapacidad, salvo que se acredite una causal establecida en la ley que justifique la terminación laboral, y en caso de servidores en categoría de libre nombramiento y remoción, que éstos se encuentren ejerciendo cargos de confianza (Cfr. fojas 13 y 14 del expediente judicial).

III. Antecedentes del caso.

De acuerdo con lo que consta en autos, la acción contencioso administrativa bajo examen está dirigida a que se declare nulo, por ilegal, el **Decreto de Recursos Humanos N.º. 961 de 17 de septiembre de 2024**, emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del **Ministerio de Salud**, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Jiniska Lisbeth Jaén Luna** del cargo que ocupaba como Asistente de Contabilidad, en dicha entidad (Cfr. foja 18 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el acto administrativo en referencia, la demandante presentó un recurso de reconsideración, el cual fue decidido mediante la Resolución

Administrativa N°. 089 de 22 de enero de 2025, que confirmó en todas sus partes lo establecido en la decisión anterior. Dicho pronunciamiento le fue notificado a la actora el 24 de enero de 2025, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 20-21 del expediente judicial).

Como consecuencia de lo anterior, el 20 de marzo de 2025, **Jiniska Lisbeth Jaén Luna**, a través de su apoderada judicial, ha acudido a la Sala Tercera para interponer la demanda que ocupa nuestra atención, a través de la cual realiza las siguientes peticiones:

“LO QUE SE DEMANDA

Mediante el presente proceso se pretende:

1. Que se declaren nulos por ilegales el Decreto de Recursos Humanos N° 961 del 17 de septiembre de 2024 que deja sin efecto el nombramiento de mi mandante notificado el 07 de octubre de 2024 y la Resolución Administrativa N° 089 del 22 de enero de 2025 y notificado el 24 de enero de 2025 donde se confirma la decisión adoptada mediante el decreto de recurso humano (sic) N°. 961 del 17 de septiembre de 2024. Acto proferido por el Ministerio de Salud a través del Ministro de Salud y se hagan otras declaraciones.
2. Que se ordene al Ministerio de Salud el Reintegro de la señora Jiniska Lisbeth Jaén Luna a su cargo.
3. Que se ordene al Ministerio de Salud al pago de los salarios vencidos que correspondan a mi mandante desde la fecha de dejar sin efecto su nombramiento hasta que se haga efectivo su reintegro a la institución y otros derechos que correspondan.

3.1. Argumento de la demandante.

Al sustentar su pretensión, la apoderada judicial de **Jiniska Lisbeth Jaén Luna** señala que, a su mandante no se le brindó la oportunidad de conocer las causas de su destitución, la cual se hizo fundamentada a una supuesta facultad discrecional, que no fue legal ni procesalmente válida (Cfr. foja 9 del expediente judicial).

En adición, señala la abogada de la accionante, que el **Decreto de Recursos Humanos N°. 961 de 17 de septiembre de 2024**, acusado de ilegal, y su acto confirmatorio, no cumplieron con las formalidades establecidas en el artículo 155 de la Ley 38 de 31 de 2000, ya que ambos carecieron de motivación, aunado a que la institución no justificó la decisión de dejar sin efecto el nombramiento de **Jiniska Lisbeth Jaén Luna**, violando de esta forma el debido proceso (Cfr. foja 10 del expediente judicial).

En ese orden de ideas, señala quien representa a la parte demandante, que la institución destituye a su mandante sin invocar una causa justificada prevista en la ley y

además no obtuvo autorización de ninguna instancia para destituir la, que su mandante está protegida por ley por su enfermedad crónica (Cfr. foja 12 del expediente judicial).

Por último, indica que su cliente, padece una discapacidad, por lo tanto, no puede ser destituida, ni despedida, ni dejar sin efecto su nombramiento, que para poder despedirla debe acreditarse con antelación una causal establecida y se ha vulnerado la norma y en consecuencia su destitución es ilegal, puesto que no se le amonestó, ni se le aplicó ninguna causal (Cfr. foja 14 del expediente judicial).

Luego de analizar los argumentos expuestos por la 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 la ex servidora pública **Jiniska Lisbeth Jaén Luna**; criterio que basamos en lo que exponemos a continuación.

IV. De la pretensión de la actora y los descargos de esta Procuraduría en representación de los intereses de la entidad demandada.

Conforme advierte este Despacho, el acto demandado fue emitido por el Presidente de la República, quien en su calidad de máxima autoridad administrativa, **se encuentra facultado para remover o destituir a los servidores públicos de su elección, cuyos cargos sean de libre nombramiento y remoción, sin que tal situación implique la infracción de los principios del debido proceso y estricta legalidad**, según se desprende del artículo 629 (numeral 18) del Código Administrativo, que establece lo que citamos a continuación:

“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).

De igual manera, vale la pena aclarar que la recurrente no gozaba de estabilidad laboral porque no era una funcionaria de carrera administrativa, siendo esto la condición tradicional que le otorga la estabilidad laboral al servidor público, una vez haya cumplido

con los procedimientos individuales de ingreso, ordinarios o especiales, que le permita su eventual acreditación al puesto de carrera, incorporándose de manera ordenada y gradual, y se hayan ponderado las destrezas, habilidades, competencias y necesidades de la Administración Pública.

Por tal motivo, para desvincular del cargo a la ex servidora pública **no era necesario invocar causal alguna así como tampoco que concurrieran determinados hechos o el agotamiento de ningún trámite disciplinario**; ya que bastaba con notificarla de la resolución recurrida y brindarle la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, por medio del correspondiente recurso de reconsideración, con lo que se agotó la vía gubernativa y luego accedió a la jurisdicción contencioso administrativa, por lo que mal puede argumentar la recurrente la transgresión de las normas invocadas en el escrito de su demanda, ya que, reiteramos, en este caso la remoción de la prenombrada encuentra sustento en la facultad discrecional **de la autoridad nominadora sobre los funcionarios que carezcan de estabilidad en el cargo**, de ahí que el regente de dicha entidad haya dejado sin efecto su nombramiento en el cargo que ocupaba con sustento en **el artículo 300 de la Constitución Política de la República de Panamá, que establece, entre otras cosas que, “Los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos; y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio”; así como el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, modificado por la Ley 43 de 30 de julio de 2009, que contiene la definición del término de servidores públicos que no son de carrera, dentro de los que se encuentran contemplados, los de libre nombramiento y remoción.** (Cfr. foja 18 del expediente judicial).

Al pronunciarse en una situación similar a la que ocupa nuestra atención, la Sala Tercera en su Sentencia de siete (7) de junio de dos mil veintiuno (2021), señaló lo siguiente:

“...

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, la remoción o desvinculación de la administración pública por parte del Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral, no se considera un acto ilegal, toda vez

que su decisión se fundamentó en el artículo 2 del texto Único de la Ley 9/1994.

...

En consecuencia, se niega la declaratoria solicitada por la parte actora en el sentido que se le reintegre de manera inmediata al cargo que ocupaba, en iguales condiciones y salarios, toda vez que **la decisión adoptada por la entidad pública se justificó como consecuencia del criterio de considerar al accionante, como un funcionario sujeto al sistema de libre nombramiento y remoción, por lo que la pérdida de confianza de sus superiores acarrea la consecuente desvinculación de la administración pública, ya que en el presente caso no se logró acreditar que el demandante hubiese ingresado al sistema de méritos, concursos, oposiciones para considerarle como servidor público de carrera administrativa o una carrera de similar categoría reconocida por la Constitución y la Ley.**

..." (El énfasis es nuestro).

Visto lo anterior, es preciso indicar que de acuerdo con lo que ha expresado la jurisprudencia de la Sala Tercera, **la potestad discrecional de la autoridad nominadora le permite remover a los servidores públicos que no se encuentren amparados por una ley especial o de carrera que les garantice estabilidad en el cargo, sin que para ello sea necesario la configuración de causas de naturaleza disciplinaria, ni el agotamiento de ningún trámite administrativo, como de manera equívoca asevera la recurrente, máxime que era una funcionaria de libre nombramiento y remoción.**

Por otro lado, esta Procuraduría estima necesario señalar que en el caso bajo análisis **se cumplieron con los presupuestos de motivación consagrados en la ley, puesto que en el considerando del Decreto de Recursos Humanos 580 de 23 de junio de 2023, que constituye el acto acusado, se establece de manera clara y precisa la justificación de la decisión adoptada; es decir, que la autoridad nominadora sustentó a través de elementos fácticos jurídicos que la desvinculación de la ahora demandante no fue producto de la imposición de una sanción, sino de la facultad discrecional que la ley le otorga; debido a que la recurrente cuando finalizó la relación laboral con la entidad ocupaba el puesto de Asistente de Contabilidad**, por lo tanto, la desvinculación de Jiniska Lisbeth Jaén Luna se enmarca dentro de la categoría de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, tal como lo establece el artículo 2 (numeral 49) el

Decreto Ejecutivo 696 de 28 de diciembre de 2018, que adopta el Texto Único de la Ley Nº.9 de 20 de junio de 1994 (Cfr. foja 18 del expediente judicial).

En abono a lo anterior, esta Procuraduría estima necesario señalar 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 de la ahora demandante no fue producto de la imposición de una sanción, sino de la facultad discrecional que la ley le otorga al regente de la entidad demandada, precisamente es por ello que la actora no fue destituida, sino que se dejó sin efecto su nombramiento.**

En esa línea de pensamiento, debemos recalcar que la motivación del acto administrativo consiste en el deber que tiene la Administración Pública de exponer los elementos fácticos jurídicos necesarios que respalden la legitimidad y validez de sus decisiones, en este caso particular, la desvinculación de la ex servidora, la cual, reiteramos, estuvo debidamente sustentada en la facultad discrecional de la autoridad nominadora, de ahí que, el uso de la potestad que la ley le confiere a la regente de la entidad para disponer del personal subalterno que no goza de estabilidad laboral en nada trasgrede sus garantías o derechos ni mucho menos lleva implícito la instauración obligatoria de un procedimiento disciplinario.

4.1. De la supuesta violación del artículo 45-A de la Ley 42 de 1999, adicionado por el artículo 54 de la Ley 15 de 31 de mayo de 2016.

La demandante señala dentro de sus pretensiones que se ha infringido el artículo 45-A de la Ley 42 de 1999, adicionado por el artículo 54 de la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que puntualiza lo siguiente:

“Artículo 54. Se adiciona el artículo 45-A a la Ley 42 de 1999, así:

Artículo 45-A. La persona con discapacidad, padre, madre, 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.

...” (Lo resaltado es nuestro) (Cfr. página 19 de la Gaceta Oficial 28046-B de 6 de junio de 2016).

De la citada norma podemos colegir, que el fuero laboral no opera de manera automática, sino que según lo consagrado en la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, para que una persona sea acreditada como persona con discapacidad, debe cumplir con ciertos requisitos a fin de que se le emita la respectiva Certificación por parte de la Secretaría Nacional de Discapacidad.

En ese sentido, consideramos pertinente señalar que los documentos que **la actora aportó junto con la demanda, y que constan a fojas de la 27 a la 33 del expediente judicial**, no son la documentación idónea para acreditar que, en efecto es una persona con discapacidad, puesto que, reiteramos, no consta Certificación de Discapacidad emitida a favor de la prenombrada.

Sobre el particular, la Sala Tercera en reiteradas ocasiones ha indicado lo siguiente:

“Revisado el material probatorio que se cita en líneas anteriores, la Sala advierte que el Decreto Ejecutivo N° 74 de 14 de abril de 2015, que modifica el reglamento de procedimiento de conformación y funcionamiento de las Juntas Evaluadoras de la discapacidad, los baremos nacionales y el procedimiento para evaluación, valoración y certificación de la discapacidad, aprobadas mediante Decreto Ejecutivo N° 36 de 14 de abril de 2015, establece en su artículo 2, que la Certificación de la Discapacidad es el acto administrativo mediante el cual SENADIS acredita que una persona tiene discapacidad, ya sea física, auditiva, visual, mental, intelectual o visceral de conformidad con los parámetros y pausas establecidas por los baremos nacionales, los criterios y procedimientos legalmente establecidos.

En esa línea, esta Magistratura, tomando en cuenta las formalidades establecidas en la vigente, aprecia que dentro de las pruebas aportadas por la actora y que se describen en líneas anteriores, no se aportó la certificación expedida por el SENADIS, que acredita que una persona tiene discapacidad.” (Cfr. Sentencia de 29 de junio de 2023).

En esa línea de pensamiento, es relevante aclarar la importancia que tiene que el funcionario que considere estar amparado por el fuero laboral en referencia, **acredite en debida forma y de manera previa, los presupuestos que la misma ley consagra**, por lo que corresponderá al servidor que padezca alguna enfermedad, probar tales condiciones para determinar que, en efecto, el 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.

En esta línea de ideas, no están llamados a prosperar ninguno de los cargos de ilegalidad invocados, de los que la gran mayoría no fueron argumentados por la apoderada especial de la demandante, en ese sentido, consideramos que las disposiciones señaladas no desvirtúan la legalidad que reviste a la actuación del **Ministerio de Salud**.

Visto lo anterior, **Jiniska Lisbeth Jaén Luna**, fue desvinculada de la entidad por tratarse de una servidora de libre nombramiento y remoción, a quien no se le podría aplicar ninguna protección de estabilidad laboral por razón de enfermedad, menos tratándose de algún padecimiento crónico puesto que no se encontraba acreditado; sin embargo, pretende que la Sala Tercera condene al **Ministerio de Salud**, alegando una supuesta ilegalidad de su desvinculación, bajo parámetros de un fuero que no ha acreditado.

Dentro de este contexto, **no se puede perder de vista, que la desvinculación de Jiniska Lisbeth Jaén Luna, obedeció al hecho que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción en la entidad donde laboraba y no por el padecimiento de la enfermedad crónica o algún tipo de discapacidad como afirma**, lo que nos permite colegir, indiscutiblemente, que mal puede pretender que sea una obligación de la entidad demandada, el reconocimiento del fuero laboral solicitado sin haberse acreditado en debida forma.

Dentro de este mismo orden de ideas, veamos el informe explicativo de conducta que remite la entidad mediante nota N°. 806-DMS-OAL/PJ, de 1 de abril de 2025, en cuya parte medular indica:

“...

Al respecto, es un hecho cierto que el expediente médico de la señora **YINISKA** (sic) **LISBETH JAÉN LUNA** fue remitido a la Comisión Médica Interdisciplinaria de Salud Física y Mental constituida legalmente para tal fin, quienes dictaminaron que posterior a su análisis, no se pudo establecer la existencia de una discapacidad laboral, por lo que, al ser una funcionaria de libre nombramiento y remoción, fue desvinculada de su cargo.

...

Fue así que, tomando en consideración los derechos y garantías constitucionales de la actora, así como los principios que rigen el debido proceso, el Departamento de Relaciones laborales procedió a remitir los documentos y certificados presentados por la servidora pública **YINISKA** (sic) **LISBETH JAÉN LUNA** a la Comisión Interdisciplinaria de Salud Física y Mental, tal como lo establece la norma, para certificar que en efecto, dichos padecimientos limitan la capacidad laboral de quien se alega sentirse afectado.

De manera específica, los mencionados documentos fueron remitidos mediante la Nota DRH-DRLBSP-1306-24, con fecha del 6 de noviembre de 2024, con el propósito de realizar la evaluación pertinente, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 59 de 2005, sobre protección laboral de personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que puedan ocasionar discapacidad laboral, modificada por la Ley 25 de 2018...

...

En cumplimiento de lo establecido por la normativa, la Comisión, después de analizar las pruebas presentadas por la actora, emitió la Certificación No. 0364-2025-CICFM-DIGESAP-MINSA, con fecha del 2 de enero de 2025. En dicho documento, se concluye lo siguiente:

“Que según la documentación presentada en el expediente, padece de HERNIA DISCAL L5-S1. En el expediente no consta evidencia suficiente y actualizada de repercusiones asociada a su padecimiento crónico que afectasen o disminuyeran su capacidad funcional para realizar las labores del puesto que desempeñaba; por lo tanto, se concluye que actualmente **no es posible establecer la existencia de una discapacidad laboral.**”

...” (el resaltado es de la entidad)

No obstante, en el caso de **JINISKA LISBETH JAÉN LUNA**, aunque se le ha diagnosticado **Hernia Discal Crónica a Nivel de L5-S1**, así como Hipertensión Arterial aducida en la demanda, estas condiciones

no han ocasionado la pérdida de su capacidad para realizar las funciones inherentes a su oficio o profesión.

...

(Cfr. fojas 36-38 del expediente judicial).

Por último, con respecto al reclamo que hace la accionante en torno al pago de los salarios caídos, este Despacho estima que el mismo no resulta viable; ya que para que ese derecho pudiera ser reconocido a favor de **Jiniska Lisbeth Jaén Luna**, sería necesario que estuviera instituido expresamente a través de una ley, lo que vendría a constituir un requisito indispensable para acceder a lo pedido, conforme lo ha señalado la Sala Tercera al dictar su Sentencia de veintisiete (27) de mayo de dos mil veintiuno (2021), que en su parte pertinente dice así:

“...con respecto a la solicitud del pago de los salarios dejados de percibir por la señora..., esta Corporación de Justicia no puede acceder a lo pedido, puesto que la Sala Tercera de la Corte ha reiterado en inveterada jurisprudencia que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 302 de la Constitución Política de Panamá, los derechos de los servidores públicos para que puedan ser reconocidos, deben ser contemplados en una Ley formal, que los fije, determine y regule.

En consecuencia, el pago de los salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de las leyes con carácter general o específico, que otorguen al servidor público tal prerrogativa, por lo que la viabilidad de toda pretensión que en relación a este punto intente hacerse efectiva contra el Estado, solo prosperará en el caso que exista una norma con rango de la ley formal aplicable de manera directa al caso, que lo haya dispuesto de manera expresa, lo cual no ocurre en el presente negocio jurídico.” (Lo resaltado es nuestro).

En abono de lo señalado en el extracto jurisprudencial antes transcrito, se infiere que, el pago de salarios caídos para que pueda hacerse valer, debe ser reconocido a través de una ley formal aplicable de manera directa al caso, que otorgue al funcionario público tal beneficio, por lo que solicitarle a la Sala Tercera que ordene al **Ministerio de Salud** tal pretensión, carece de sustento jurídico y debe ser desestimada por el Tribunal.

Sobre la base de las consideraciones antes expuestas, este Despacho solicita respetuosamente a ese Tribunal se sirva declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Recursos Humanos Nº. 961 de 17 de septiembre de 2024**, emitido por el Órgano

Ejecutivo, por conducto del **Ministerio de Salud**, ni su acto confirmatorio, y en consecuencia, se nieguen las pretensiones de la recurrente.

V. Pruebas.

5.1. Se **objeta** la certificación de **16 de enero de 2025**, suscrita por el Doctor Yan Mendoza, código 240, registro 7979, quien es Médico General del Hospital Regional de Chepo, Caja del Seguro Social, al no cumplir con las formalidades previstas en la Ley 59 de 2005. Este documento data de fecha posterior a la emisión del acto impugnado, por lo tanto, resulta inconducente e ineficaz al tenor de lo consagrado en el artículo 783 del Código Judicial (Cfr. Foja 27 del expediente judicial).

5.2. Se **objeta** la certificación de **21 de febrero de 2025**, suscrita por el Doctor Julio Vega, código V-472, registro 6194, quien es Médico General del Hospital Regional de Chepo, Caja del Seguro Social, al no cumplir con las formalidades previstas en la Ley 59 de 2005. Este documento data de fecha posterior a la emisión del acto impugnado, por lo tanto, resulta inconducente e ineficaz al tenor de lo consagrado en el artículo 783 del Código Judicial. (Cfr. Foja 29 del expediente judicial).

5.3. Se **objeta** la certificación de **10 de febrero de 2024**, suscrita por el Doctor Carlos Batista, código B284, registro 7381, quien es Médico General del Centro de Salud de Chepo, Región de Salud de Panamá Este, por ineficaz, al no cumplir con las formalidades previstas en la Ley 59 de 2005. (Cfr. Foja 30 del expediente judicial).

5.4. Se **objeta** el examen de Radiología e Imágenes de la Caja de Seguro Social, con fecha de estudio de 23 de noviembre de 2023, por ser contrario a lo señalado en el artículo 833 del Código Judicial. (Cfr. Foja 32 del expediente judicial).

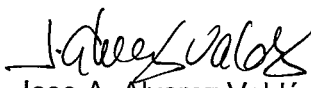
5.5. Se **objetan** los documentos con fecha de **13 de marzo de 2025**, suscritos por el Doctor Jesús E. Loaiza R., registro 10485, quien es Médico General del Centro de Salud de Chepo, al no cumplir con las formalidades previstas en la Ley 59 de 2005. Estos documentos datan de fecha posterior a la emisión del acto impugnado, por lo tanto, resultan inconducentes e ineficaces al tenor de lo consagrado en el artículo 783 del Código Judicial. (Cfr. Foja 33 del expediente judicial).

5.6. Se **aduce** como prueba documental de esta Procuraduría, la copia autenticada del expediente de personal de la accionante, cuyo original reposa en la entidad demandada.

VII. Derecho: No se acepta el invocado por la actora.

Del Honorable Magistrado Presidente,


Grettel Villalaz de Allen
Procuradora de la Administración


Jose A. Alvarez Valdés
Secretario General