

REPÚBLICA DE PANAMÁ



Vista Número 971

**MINISTERIO PÚBLICO  
PROCURADURÍA DE LA  
ADMINISTRACIÓN**

Panamá, 24 de junio de 2025

**Proceso  
Contencioso Administrativo  
de Plena Jurisdicción.**

El Licenciado Lorgio Bonilla Quijada, actuando en nombre y representación de **José Felipe Navarro Cuevas**, solicita que se declare nulo, por ilegal, el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, expedido por el **Ministerio de Economía y Finanzas**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

**Contestación de la demanda.**

**Expediente 394522025.**

**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.

**II. Disposiciones legales infringidas.**

La representación judicial de **José Felipe Navarro Cuevas** en el libelo de la demanda, dirigido contra el acto administrativo acusado de ilegal, señaló que las normas legales que se infringen, son las siguientes:

A. De la Ley No. 25 de 10 de julio de 2007, Por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, adoptados en Nueva York por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

a.1. El **artículo 27**, referente al *trabajo y empleo*, donde dispone que: “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 laboral que sean abierto, inclusivo y accesible 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: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las

personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio” (Cfr. foja 5 del expediente judicial).

**B.** De la Ley 38 de 31 de julio de 2000, Que aprueba el Estatuto Orgánico de la Procuraduría de la Administración, regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales.

**b.1.** El **artículo 34**, donde expresa que: “las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas se efectuarán con arreglo a normas de informalidad, imparcialidad, uniformidad, economía, celeridad y eficacia, garantizando la realización oportuna de la función administrativa, sin menoscabo del debido proceso legal, con objetividad y con apego al principio de estricta legalidad...” (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

**b.2.** El **artículo 36**, que señala que: “ningún acto podrá emitirse o celebrarse con infracción de una norma jurídica vigente...” (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

**b.3.** El **artículo 52**, que establece que: “se incurre en vicio de nulidad absoluta en los actos administrativos dictados, en los siguientes casos: (...) 4. Si se dictan con prescindencia u omisión absoluta de trámites fundamentales que impliquen violación del debido proceso legal...” (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

**C.** De 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”, modificada por la Ley 4 de 25 de febrero de 2010 y la Ley 25 de 19 de abril de 2018.

**c.1.** El **artículo 1**, el cual dispone 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” (Cfr. foja 1 del expediente judicial).

**c.2.** El **artículo 2**, donde indica que: “el padecimiento de 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 laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación, destreza y con su nueva condición. [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...” (Cfr. foja 7 del expediente judicial).

**c.3.** El **artículo 4**, que expresa 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...” (Cfr. foja 7 del expediente judicial).

**c.4.** El **artículo 5**, donde establece que: “la certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan de 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” (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

#### **D. Del Código Civil.**

**d.1.** El **artículo 1**, donde señala que: “la Ley obliga tanto a los nacionales como a los extranjeros, residentes o transeúntes en el territorio de la República; y una vez promulgada, la ignorancia de ella no sirve de excusa” (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

**d.2.** El **artículo 5**, donde dispone que: “los actos que prohíbe la ley son nulos y de ningún valor, salvo en cuanto ella misma disponga otra cosa o designe expresamente otro efecto que el de la nulidad para el caso de contravención” (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

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

En el caso bajo estudio, la acción contencioso administrativa de plena jurisdicción, va dirigida contra el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, donde se dejó sin efecto el nombramiento de **José Felipe Navarro Cuevas**, del cargo de Capturador de Datos (Cfr. fojas 2 a 9 del expediente judicial).

Cabe observar que contra el acto administrativo antes citado, el accionante interpuso el recurso de reconsideración, el cual fue resuelto mediante la **Resolución Administrativa N° MEF-RES-2025-126 de 15 de enero de 2025**, donde se mantiene en todas sus partes el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, y se advierte al recurrente que agota la vía gubernativa (Cfr. fojas 27-29 del expediente judicial).

En vista de lo anterior, el día 13 de marzo de 2025 **José Felipe Navarro Cuevas** a través de su apoderado judicial, presentó ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, la demanda que dio origen al proceso contencioso administrativo de plena jurisdicción que ocupa nuestra atención, donde el actor lo que demanda y solicita es lo siguiente: 1) Que se declare nulo por ilegal el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, y su acto confirmatorio. 2) Que se declare nulo el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, y que es consecuencia del quebrantamiento de normas convencionales y legales vigentes en el ordenamiento jurídico panameño, donde se reconoce el derecho a mantenerse en el puesto de trabajo en su condición de trabajador que padece una enfermedad crónica de hipertensión arterial. 3) Que se ordene reparar el derecho subjetivo violado, y disponer el reintegro de **José Felipe Navarro Cuevas** al cargo

de Capturador de Datos, código de cargo 0101300, posición 99787, quien como servidor público se le ha diagnosticado una enfermedad crónica de hipertensión arterial. 4) Que se declare nulo el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, y que se repare el derecho económico consistente en el pago de salarios dejados de percibir, vacaciones, décimo tercer mes y seguridad social. 5) Que se restablezca el ordenamiento jurídico nacional, con la declaratoria de nulidad del Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024 (Cfr. foja 3 del expediente judicial).

Ahora bien, para sustentar los hechos que fundamentan la demanda, en lo medular, el accionante dentro sus argumentos expone que a través de la Comisión Interdisciplinaria de la Dirección General de Salud Pública, se certifica el 30 de diciembre de 2024 que tiene hipertensión arterial, condición que impedía realizar un proceso administrativo de destitución (Cfr. foja 4 del expediente judicial).

Asimismo, el recurrente sostiene que a través del recurso de reconsideración, expresó su condición de salud y la protección de mantenerse en el puesto de trabajo, y que la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 le proporciona por padecer una enfermedad crónica de hipertensión arterial (Cfr. foja 4 del expediente judicial).

Por otra parte, en el hecho quinto de la demanda, el abogado sostiene referente al acto acusado de ilegal, que este desconoce y vulnera el derecho de **José Felipe Navarro Cuevas**, de mantener su puesto de trabajo al padecer una enfermedad crónica de hipertensión arterial, condición que impedía ser destituido sin mediar trámite administrativo fundado en una causa justificada, en detrimento al debido proceso y el principio de estricta legalidad (Cfr. fojas 4-5 del expediente judicial).

Una vez conocidos los hechos expuestos por el apoderado judicial de **José Felipe Navarro Cuevas**, y que sirven de fundamento a la demanda en cuestión,

con miras a probar los cargos de ilegalidad formulados en contra del acto acusado de ilegal, este Despacho advierte que no le asiste la razón al accionante, por las siguientes consideraciones.

- **Análisis referente al acto de desvinculación.**

De un examen de las motivaciones que sustentan el acto de desvinculación de **José Felipe Navarro Cuevas**, es decir, el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, que es el objeto de la demanda, observa este Despacho que a través del acto acusado de ilegal dentro de sus consideraciones, tiene como fundamento el contenido del artículo 2 de la 9 de 1994 (Texto Único), Que regula la Carrera Administrativa, que se refiere al concepto de servidor público de libre nombramiento y remoción.

En este marco, advertimos que a través del acto acusado de ilegal, dentro de sus consideraciones, señaló referente al expediente del servidor público **José Felipe Navarro Cuevas** y que mantiene en la entidad pública, que este no se ha incorporado en la carrera administrativa, ni posee ninguna otra condición legal que le asegurara estabilidad en el cargo.

En este contexto, observamos que a través del acto acusado de ilegal, dentro de sus consideraciones, explicó que el servidor público **José Felipe Navarro Cuevas** carecía de inamovilidad o estabilidad reconocida por la Ley, ya que fue designado con base en la facultad ejercida por la autoridad nominadora (Cfr. fojas 25 del expediente judicial).

Luego de un examen de las constancias procesales, y del acto acusado de ilegal, debemos observar que en el caso que se examina, en lo referente al cargo que ocupaba el demandante dentro de la entidad pública, no cabe la menor duda que el accionante no accedió al cargo que se le desvincula, a través de un procedimiento o sistema de méritos, o ingresado a través de un régimen de

carrera administrativa o de Ley especial, que le haya asegurado estabilidad laboral o inamovilidad reconocida por la Ley.

Bajo este panorama, advertimos que el demandante al no haber accedido al cargo público, mediante un procedimiento o concurso de mérito, ciertamente el mismo se mantuvo bajo la categoría de servidor público de libre nombramiento y remoción, por tanto, para proceder a su remoción, no era necesario invocar una causa legal o incoar un procedimiento administrativo previamente, como presupuesto legal, antes de proferirse el acto de desvinculación.

Por tanto, de un análisis del Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, contrario a los señalamientos del actor, advertimos que la entidad pública en el ejercicio de sus facultades legales, se apegó a los principios fundamentales del debido proceso y estricta legalidad, que rigen los actos administrativos. Adicionalmente, observamos que la entidad pública, también en todo momento respeto y garantizó a **José Felipe Navarro Cuevas** el pleno ejercicio de su derecho de defensa, por medio del correspondiente recurso de reconsideración, con el cual agotó la vía gubernativa.

En aras de profundizar respecto a las motivaciones que sustentan el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, que es el acto acusado, ciertamente fue utilizado como fundamento legal del acto de desvinculación, lo establecido en la Ley 9 de 1994 (Texto Único), artículo 2, referente al concepto de servidor público de libre nombramiento y remoción. Para una mejor comprensión, nos remitimos a su contenido:

**“Artículo 2.** Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos a la luz del presente glosario:...

**44. Servidor público.** Es la persona nombrada temporal o permanentemente en cargos del Órgano Ejecutivo,

Legislativo y Judicial, de los municipios, entidades autónomas o semiautónomas y, en general, la que perciba remuneración del Estado.

Los servidores públicos se clasifican, para efectos de la presente Ley, en:

1. Servidores públicos de carrera.
2. Servidores públicos de Carrera Administrativa.
3. **Servidores públicos que no son de carrera.**

**47. Servidores públicos que no son de carrera.** Son los servidores públicos no incluidos en las carreras públicas establecidas en la Constitución o creadas por la ley, y en particular aquellos excluidos de las carreras públicas por la Constitución vigente.

Los servidores públicos que no son de carrera, se denominan así:

1. De elección popular.
2. **De libre nombramiento y remoción.**
3. De nombramiento regulado por la Constitución.
4. De selección.
5. En periodo de prueba.
6. En funciones.
7. Eventuales.” (El resaltado es de la Procuraduría).

Conforme a lo anterior, de un análisis de las motivaciones que sustentan el Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, se colige que no se han vulnerado las disposiciones legales que invoca el demandante, pues no revela vicios de ilegalidad. Ello es así, pues no cabe la menor duda, que el accionante se mantenía bajo la categoría de libre nombramiento y remoción, consecuentemente, carecía de estabilidad laboral e inamovilidad, precisamente porque no accedió al cargo mediante un procedimiento o sistema de méritos o régimen especial de carrera, que le asegurara estabilidad reconocida en la Ley.

Cabe mencionar que, la Sala Tercera mediante la Sentencia de nueve (9) de julio de dos mil veintiuno (2021), respecto a la categoría de libre nombramiento y remoción, sostuvo lo siguiente:

“Así las cosas, el accionante con fundamento en los cargos de infracción presentados, alega, la falta de un

Procedimiento Disciplinario que diera como resultado su destitución; que el Acto acusado, a su juicio, carece de una parte motiva, incumple con los procedimientos establecidos, y el Debido Proceso.

Así las cosas, el Tribunal, debe enfatizar que la remoción del cargo del señor ..., se dio con fundamento en la potestad discrecional de la Autoridad nominadora y no porque haya cometido una Falta Administrativa en el ejercicio de sus funciones.

En este contexto, no se observa en el negocio jurídico en análisis, que el demandante haya pasado por algún Procedimiento de Selección de personal por medio de concurso de méritos, en la posición que ocupaba, razón por la cual, no había adquirido el Derecho a la estabilidad en el cargo.

De igual forma se observa que la Autoridad acusada, al momento de ejercer su facultad discrecional, explica sus razones de oportunidad y conveniencia, manifestando, en la parte motiva de la Resolución que se demanda, que la Decisión obedece a la facultad discrecional que la Ley otorga al Presidente de la República, por conducto del Ministerio de Gobierno, para remover al personal cuyos cargos estén a su disposición al no ostentar el Derecho a la estabilidad laboral, considerándolo, de esta manera, de libre nombramiento y remoción, con base en los artículos 629 (numeral 18) y el artículo 2 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994... (La negrita es de la Sala Tercera) (El resaltado es de la Procuraduría).

Visto lo anterior, de un estudio del Decreto de Recursos Humanos No. 397 de 10 de septiembre de 2024, expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, podemos colegir, que la entidad pública claramente se apegó a los principios de legalidad y debido proceso, toda vez que dentro de sus motivaciones es diáfana respecto a la causa legal que justifica la adopción del acto de desvinculación del servidor público, en elementos fácticos y probatorios, en vista de la condición de libre nombramiento y remoción que motiva el acto de desvinculación del hoy demandante de la Administración Pública, y no como el resultado de la imposición de una sanción, sino que producto del ejercicio de facultades legales, que legitimaban la adopción del acto de desvinculación. Por tanto, mal puede alegarse que el acto acusado, haya vulnerado las normas legales que invoca el accionante.

- **Análisis referente al Recurso de Reconsideración y los argumentos de enfermedad crónica alegada por el actor.**

Cabe reiterar que, en el caso en estudio, el actor fue notificado del acto administrativo acusado, en su condición de funcionario de libre nombramiento y remoción. De la misma manera, observamos que el servidor público se le garantizó el pleno ejercicio del derecho a la defensa, mediante el correspondiente recurso de reconsideración.

Ahora bien, para sustentar los cargos de ilegalidad dirigidos contra el acto acusado de ilegal, el accionante señaló que en el recurso de reconsideración, expresó su condición de salud y la protección de mantenerse en el puesto, que la Ley 59 de 2005 le proporciona por padecer una enfermedad crónica de hipertensión arterial.

Por su parte, la entidad pública, en respuesta al correspondiente recurso de reconsideración, a través de la Resolución Administrativa N° MEF-RES-2025-126 de 15 de enero de 2025, dentro de sus consideraciones, explicó que: *“reposa en su expediente Administrativo de Personal la Certificación N° 0340-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA de 30 de diciembre de 2024, emitido por la Comisión Interdisciplinaria de Certificación Física o Mental de la Dirección General de Salud Pública del Ministerio de Salud, en el cual se indicó que no es posible establecer que existe una Discapacidad Laboral”*.

En este punto, debemos destacar que 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”, modificada por la Ley 4 de 25 de febrero de 2010 y la Ley 25 de 19 de abril de 2018, en su **artículo 5**, es clara en indicar que: *“la certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan de 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”.*

Conforme a lo anterior, advierte este Despacho que el acto acusado de ilegal, no vulnera las normas legales invocadas por el actor, toda vez que si bien el actor alegó que padece una enfermedad crónica de hipertensión arterial y que conlleva a mantener su puesto de trabajo, no podemos soslayar que por medio de la respectiva certificación expedida por la comisión interdisciplinaria creada para tal fin, no es concluyente en que el padecimiento de salud de **José Felipe Navarro Cuevas** le produzca una discapacidad laboral.

Por tanto, en el caso que se examina, mal se puede colegir que era exigible incoar un proceso administrativo o disciplinario, como presupuesto procesal previo, antes de proceder al acto de desvinculación, ante la falta de certeza de que el padecimiento de salud de **José Felipe Navarro Cuevas** le producía una discapacidad laboral, y que implicara el reconocimiento de fuero laboral amparado en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005.

Es menester señalar, en el caso en estudio, que toda enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa que produzca discapacidad laboral, de conformidad con la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, debe estar acreditada mediante una certificación que será expedida por una comisión interdisciplinaria o por el dictamen de (2) médicos especialistas idóneos del ramo, tal y como lo exige el artículo 5 de la excerta legal antes citada. Por consiguiente, ante falta de la acreditación así requerida por la Ley para probar el padecimiento de salud y la discapacidad laboral, debe conllevar a no tener por plenamente acreditado las condiciones así establecidas y que dan lugar a la protección de la Ley.

Sobre la base de lo anterior, no se le puede endilgar a la entidad pública, que ha vulnerado las normas legales invocadas por el recurrente.

- **Análisis respecto al pago de salarios dejados de percibir.**

Con relación al reclamo del demandante de pago de salarios dejados de percibir, este Despacho debe advertir que es manifiestamente improcedente, toda vez que, para que este derecho pueda ser declarado, es necesario que sea reconocido expresamente en la Ley para acceder a lo pedido. Sobre este aspecto, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia de veintisiete (27) de mayo de dos mil veintiuno (2021), en su parte pertinente, explicó lo siguiente:

“...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 reiterada 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.

Visto lo anterior, esta Procuraduría solicita a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, que se sirva declarar que **NO ES ILEGAL el Decreto de Recursos Humanos 397 de 10 de septiembre de 2024**, expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, y su acto confirmatorio, la Resolución Administrativa N°MEF-RES-2025-126 de 15 de enero de 2025, en consecuencia, se desestimen las demás pretensiones del actor.

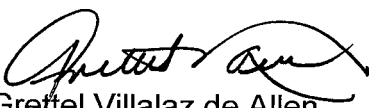
#### IV. Pruebas.

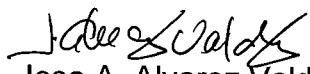
A. Se **aduce** como prueba documental, la copia autenticada del expediente administrativo que guarda relación con el presente caso, el cual se encuentra en el Ministerio de Economía y Finanzas.

B. Solicitamos como prueba de informe al Ministerio de Salud la copia autenticada de la certificación sobre la condición física o mental N°0340-2024-CICFM-DIGESAP-MINSA de 30 de diciembre de 2024 de **José Felipe Navarro Cuevas**.

V. **Derecho.** No se acepta el invocado por el demandante.

**Del Honorable Magistrado Presidente,**

  
Grettel Villalaz de Allen  
**Procuradora de la Administración**

  
Jose A. Alvarez Valdés  
**Secretario General**