



*República de Panamá*  
*Procuraduría de la Administración*

Panamá, 6 de mayo de 2023  
Nota C-066-23

Licenciada  
**Graciela Mauad Ponce**  
Directora General de la  
Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia  
Ciudad.

**Ref.: Tiempo compensatorio para los servidores Públicos de la Institución.**

Señora Directora General:

Por este medio damos respuesta a su Nota No.091-2023 SENNIAF/SG, recibida el día 29 de marzo de 2023, ampliada posteriormente, mediante la Nota No.124-2023 SENNIAF/DG/SG de 03 de abril de 2023, en la que nos consulta específicamente lo siguiente:

“si es posible que a los colaboradores se les permita captar como tiempo compensatorio, el espacio de horas que se mantuvieron a disposición de la Institución, indistintamente si se presentó o no un requerimiento de atención, toda vez de que el colaborador, al estar de turno, no dispone a total libertad de la utilización de su tiempo libre los fines de semana.”

En relación al tema consultado, la opinión de la Procuraduría de la Administración es que, si durante el tiempo en que el servidor público de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (*en adelante la SENNIAF*), estuvo a disposición de esta entidad y efectivamente laboró, es decir, prestó los servicios correspondientes para los cuales estuvo asignado a disposición, entonces puede computar ese tiempo como tiempo compensatorio, ello, en virtud de dispuesto en la normativa sobre la materia.

Lo anterior lo fundamentamos, después de haber analizado la Ley 14 de 23 de enero de 2009, que creó la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia; la Resolución No. 011 de 20 de octubre de 2011, dictada por la Junta Directiva del SENNIAF; el Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, ordenado por la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, sobre la Carrera Administrativa; el Decreto Ejecutivo 433 de 18 de octubre de 2017, “Que reglamenta el tiempo compensatorio y su mecanismo de pago”, y finalmente, la Ley 336 de 14 de diciembre de 2022, “Que dicta el Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal de 2023. Veamos:

En efecto, la Ley 14 de 23 de enero de 2009 en su artículo 9, creó la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, como una entidad pública descentralizada y especializada del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y *autonomía administrativa*, presupuestaria, financiera, técnica y de gestión, responsable de coordinar, articular, ejecutar, y dar seguimiento al cumplimiento de las políticas de

protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia, y en el artículo 13 estableció su estructura que cuenta con una Junta Directiva, un Director o Directora General, un Subdirector o Subdirectora General, y unidades operativas conformadas por las direcciones, los departamentos y las secciones que se requieran para su funcionamiento.

Ahora bien, según la Real Academia Española, por autonomía administrativa ha de entenderse “la Independencia de un ente para regirse por sí mismo, dado un poder o potestad reglamentaria, a fin de cumplir con el servicio para el cual fue creado”, y desde esta perspectiva, la referida Ley 14 de 2009 le dio funciones al Director o Directora General del SENNIAF, para que, entre otras cosas, administre “*los recursos de la entidad y planificar, organizar, coordinar, dirigir y ejecutar las actividades técnicas y administrativas de la entidad para el desarrollo de sus funciones*” y “*Nombrar, promover, sancionar y destituir al recurso humano de la institución, de acuerdo con la legislación y el reglamento vigente*” (Cfr. artículo 20, numerales 5 y 9).

Por su parte, la Resolución No. 011 de 20 de octubre de 2011, dictada por la Junta Directiva del SENNIAF, adoptó el Reglamento Interno de la institución que, en sus artículos 45 y 47 señalan:

“ARTÍCULO 45: DEL HORARIO DE TRABAJO: Los servidores públicos de la Institución deberán trabajar no menos de cuarenta (40) horas semanales, sobre la base de cinco días laborables, establecidos por la Ley. Los Directores, previa coordinación con la Oficina Institucional de Recursos Humanos podrán fijar y adoptar horarios especiales para determinado tipo de trabajo, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, siempre que se cumpla con el tiempo mínimo establecido por la Ley.  
...” (Lo subrayado es nuestro).

“ARTÍCULO 47: DEL REGISTRO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD: El servidor público estará obligado a registrar su asistencia. Para ello personalmente registrará en su respectiva tarjeta o a través del mecanismo de control de asistencia que se diseñe, la hora de inicio y de finalización de labores de cada día. Se exceptúa del registro de asistencia y puntualidad al servidor que el DIRECTOR GENERAL autorice. No obstante, sus ausencias deberá comunicarlas a la Oficina Institucional de Recursos Humanos.” (Lo subrayado es nuestro).

Este mismo Reglamento, se refiere a la jornada de trabajo y tiempo compensatorio, en su artículo 73, en los siguientes términos:

“Artículo 73. Las jornadas de trabajos pueden ser ordinarias o extraordinarias. Se consideran jornadas de trabajo ordinarias las que están contempladas en el horario regular de trabajo y son jornadas de trabajo extraordinarias las realizadas en horas fuera del horario regular de trabajo. (Subraya el Despacho).

Con esto, se puede considerar que son jornadas extraordinarias de trabajo las que efectivamente se laboren por requerimiento de la institución, tal como lo dispone el artículo 76 del mismo reglamento que a la letra dice:

“ARTÍCULO 76: DE LA COMPENSACIÓN DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO: El tiempo extraordinario será compensado con descanso remunerado equivalente al tiempo trabajado debidamente registrado en jornada extraordinaria.” (Subraya el Despacho).

Como se puede apreciar, el Reglamento Interno, contempla la posibilidad de que el tiempo en que el servidor público del SENNIAF estuvo a disponibilidad de la institución para realizar labores en la misma institución o fuera de ella, puede perfectamente ser compensado con descanso remunerado, equivalente al periodo en que estuvo laborando, conforme con lo que establece el artículo 76 del Reglamento, antes citado.

Cabe mencionar que el Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, ordenado por la Ley 23 de 12 de mayo de 2017, que se aplica de manera supletoria al reglamento, en el numeral 3 de su artículo 84 dispone que el tiempo compensatorio reconocido se entiende como ausencia justificada, y el artículo 91 *lex cit*, define lo que es tiempo compensatorio, indicando que es “el proceso de retribuir al servidor público con descanso remunerado por los periodos en que ha permanecido laborando después de la jornada de trabajo regular.”

Finalmente, el artículo 2 del Decreto Ejecutivo 433 de 18 de octubre de 2017, “Que reglamenta el tiempo compensatorio y su mecanismo de pago”, establece que “todas las instituciones del Estado deberán otorgar el uso del tiempo compensatorio a los servidores públicos que laboren en jornadas extraordinarias en un período no mayor de un mes desde la fecha en que se generó dicho tiempo.” y el artículo 3 señala que si transcurre el mes y no se da el tiempo compensatorio, se deberá realizar el pago en efectivo.

De la lectura de las normas antes citadas, se puede concluir que el tiempo compensatorio solo se reconoce cuando ese tiempo es laborado, o sea, que el servidor público haya efectivamente laborado por requerimiento de la institución, tanto es así que las Normas Generales de Administración Presupuestaria contempladas en la Ley 336 de 14 de diciembre de 2022, “Que dicta el Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal de 2023”, en su artículo 289 al referirse al sobretiempo preceptúa lo siguiente:

“Artículo 289. Sobretiempo. Solo se reconocerá remuneración por sobretiempo cuando el servidor público haya sido previamente autorizado por el jefe inmediato a laborar en horario extraordinario...Solo se pagará remuneración por trabajo extraordinario efectivamente realizado hasta un monto que no excede el 50% del sueldo regular de un mes ...” (Subraya el Despacho).


En este orden de ideas debemos recordar el principio de legalidad, que consiste en que las autoridades no tienen más facultades, que las que le otorgan las leyes, y que sus actos únicamente son válidos, cuando se fundan en una norma legal y, se ejecutan de

acuerdo con lo que ella prescribe, según lo dispone el artículo 18 de la Constitución Política y el artículo 34 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, sobre el Procedimiento Administrativo General, y a este principio debe ajustarse la SENNIAF, para poder compensar el tiempo en que el servidor público ha estado a disposición de la entidad.

En consecuencia, como resultado del examen de las normas jurídicas pertinentes, la opinión de esta Procuraduría de la Administración es que el tiempo en que el servidor público de la Secretaria Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, estuvo a disposición de esta entidad y efectivamente laboró, es decir, prestó los servicios correspondientes para los cuales estuvo asignado a disposición, entonces puede computar ese tiempo como tiempo compensatorio, ello, en virtud de dispuesto en las normas que anteceden.

En esta forma, dejamos expresada nuestra opinión, señalándole que la misma no es vinculante para esta Procuraduría de la Administración.

Atentamente,

  
**Rigoberto González Montenegro**  
Procurador de la Administración



RGM/gac.  
C-049-23

*La Procuraduría de la Administración sirve a Panamá, te sirve a ti.*

*Apartado 0815-00609, Panamá, República de Panamá \*Teléfonos: 500-3350, 500-3370 \* Fax: 500-3310*

*\* E-mail: [procadmon@procuraduria-admon.gob.pa](mailto:procadmon@procuraduria-admon.gob.pa) Página Web: [www.procuraduria-admon.gob.pa](http://www.procuraduria-admon.gob.pa)\**