



República de Panamá  
Procuraduría de la Administración

Panamá, 30 de agosto de 2022  
Nota C-144-22

Señor  
**Luis Martínez**  
Ciudad.

**Ref.: Cómputo del Tiempo Retribuido Recuperable.**

Señor Martínez:

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley No.38 de 31 de julio de 2000<sup>1</sup> “*Que aprueba el Estatuto Orgánico de la Procuraduría de la Administración, regula el Procedimiento Administrativo General y dicta otras disposiciones*” y, sobre la base que la consulta al igual que la petición y la queja administrativa, forman parte del derecho constitucional de petición, damos formal respuesta a su solicitud formulada mediante correo electrónico ([lm790104@gmail.com](mailto:lm790104@gmail.com)) de 23 de agosto de 2022, que guarda relación con el cómputo del tiempo retribuido recuperable, misma que formula en los siguientes términos:

“Cuál es su **Criterio u Opinión** como Procurador de la Administración, **específicamente** SI se debe tomar en cuenta o NO, los días **Sábados, Domingos y Feriados**, en el Cómputo del **Tiempo Retribuido Recuperable**, ya que el Decreto y Guía respectiva no lo especifica.” (El resaltado es del consultante)

Primeramente, es preciso señalarle, que la orientación que brindaremos a continuación, no constituye un pronunciamiento de fondo o un criterio jurídico concluyente, que determine una posición vinculante en cuanto al tema consultado:

Respecto al tema objeto de su consulta (*cómputo del tiempo retribuido recuperable*), esta Procuraduría ha señalado en criterios anteriores<sup>2</sup>, que el Decreto Ejecutivo No.378 de 17 de marzo de 2020, por el cual se establecen medidas para evitar contagio del COVID-19 en la Administración Pública, contempló en su artículo 9, la posibilidad que los servidores públicos puedan realizar sus funciones en la modalidad de trabajo a disponibilidad o permisos de trabajo a los que tuvieran derecho, con el objetivo de prevenir el contagio por COVID-19. Veamos:

“... ”

**ARTÍCULO 9.** El superior jerárquico informará al servidor público de las condiciones para realizar sus funciones en la modalidad de trabajo a disponibilidad. También se les informarán al servidor público sobre el uso de sus vacaciones, por un mínimo de quince días calendario o permisos de trabajo a los que tenga derecho, con el objetivo de prevenir el contagio por COVID-19.

<sup>1</sup> Cfr. Numeral 1 del artículo 6.

<sup>2</sup> Cfr. Nota C-226-21 de 30 de diciembre de 2021 y C-008-22 de 24 de enero de 2022.

Para la implementación de las acciones contempladas en este artículo, las autoridades reconocerán las recomendaciones del Comité Especial de Salud e Higiene para la Prevención y Atención del COVID-19. La decisión de la autoridad nominadora deberá constar por escrito en dos ejemplares: una para la institución y una para el servidor público. En el caso del trabajo a disponibilidad se hará uso de los protocolos establecidos por el Ministerio de la Presidencia, a través de la Dirección de Carrera Administrativa.

*Parágrafo:* El trabajo a disponibilidad es la modalidad laboral por medio de la cual el servidor público sin permanecer físicamente en su puesto de trabajo, estará a disposición de la institución. Esta modalidad se realizará durante la jornada regular de trabajo y, por lo tanto, **estará sujeta a salario y a todos los derechos contenidos en la legislación vigente.**

El trabajo a disponibilidad será aplicado exclusivamente durante la vigencia de este Decreto Ejecutivo.” (Lo resaltado y subrayado es nuestro)

Cuatro (4) son los aspectos de importancia que se desprenden del artículo transcrito:

1. En el caso del trabajo a disponibilidad, se hará uso de los protocolos establecidos por el Ministerio de la Presidencia, a través de la Dirección de Carrera Administrativa;
2. El trabajo a disponibilidad es la modalidad laboral por medio de la cual, el servidor público sin permanecer físicamente en su puesto de trabajo, estará a disposición de la institución;
3. Esta modalidad de trabajo se realizará durante la jornada regular y, por lo tanto, estará sujeta al salario y a todos los derechos contenidos en la legislación vigente;
4. La norma no hace alusión de manera expresa, a los días sábados, domingos ni feriados.

Por su parte, el Decreto Ejecutivo No.466 de 5 de junio de 2020, que adoptó el Protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el COVID-19 en el Sector Público, contiene las Guías emitidas por la Dirección General de Carrera Administrativa sobre la comisión de servicio, a través de la modalidad de trabajo a disponibilidad, mientras dure la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional; estableciendo de esta manera lo siguiente:

#### **“MODALIDAD DE TRABAJO APLICABLE DURANTE LA PANDEMIA COVID-19**

##### **1. COMISIÓN DE SERVICIO A TRAVÉS DE LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISPONIBILIDAD**

El trabajo a disponibilidad es la modalidad laboral por medio de la cual el servidor público, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, y sin permanecer físicamente en su puesto de trabajo, se mantiene a disposición de la institución.

Esta modalidad se realizará durante la jornada regular de trabajo y, por lo tanto, estará sujeta a salario y a todos los derechos contenidos en la legislación vigente. El trabajo a disponibilidad será aplicado exclusivamente durante la vigencia de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional...

## 2. AUSENCIA JUSTIFICADA POR PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

El permiso retribuido recuperable se trata de una ausencia justificada, por lo que las horas de trabajo no realizadas por el servidor público se podrán hacer efectivas desde el día siguiente a la finalización del Estado de Emergencia Nacional. El permiso retribuido recuperable responde a la necesidad de limitar la movilidad de las personas con el fin de frenar la incidencia de la COVID-19 del (sic) manera compatible con el mantenimiento de la funcionalidad de las entidades de (sic) sector público, por lo tanto, es una ausencia justificada lo que conlleva que el servidor público estará sujeto a salario y a todos los derechos contenidos en la legislación vigente.

Esta acción de recursos humanos se aplicará a quienes no tengan carga de trabajo asignada, mientras dure la vigencia del Estado de Emergencias Nacional y deberá hacerse constar en el formulario No. AK-PRR-01.” (Lo subrayado es nuestro)

De los párrafos transcritos, se desprende con meridiana claridad, lo siguiente:

1. Esta norma acogió *la modalidad de trabajo a disponibilidad* previamente señalada en el Decreto Ejecutivo No.378 de 2020, reiterando que **se realizará durante la jornada regular de trabajo**, estará sujeta al salario y, a todos los derechos contenidos en la legislación vigente; aplicándose exclusivamente durante la vigencia de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional.
2. Se estableció también, la modalidad de *Ausencia Justificada por Permiso Retribuido Recuperable*, la cual se trata de una ausencia justificada, **por lo que las horas de trabajo no realizadas por el servidor público se podrán hacer efectivas desde el día siguiente a la finalización del Estado de Emergencia Nacional**, conllevando que el servidor público esté sujeto al salario y a todos los derechos contenidos en la legislación vigente y que ésta, se aplicará a quienes no tengan una carga de trabajo asignada mientras dure la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.
3. Este instrumento reglamentario, tampoco se refiere a los días sábados, domingos ni feriados.

Como corolario, debemos señalar que en consulta anterior<sup>3</sup>, esta Procuraduría también sostuvo que de acuerdo con el cuadro descriptivo del procedimiento a seguir en estos casos, contenido en la ya citada “*Guía – Ausencia Justificada por Permiso Retribuido Recuperable, Ejecución del Procedimiento*”, **una vez calculado y finiquitado el uso del tiempo de permiso, corresponde a la Oficina Institución de Recursos Humanos de la respectiva entidad, solicitarle al servidor público que decida a través de cuál de los modos disponibles va a cubrir el período de tiempo no laborado (horas extraordinarias o vacaciones resueltas)**; lo que a juicio de este Despacho evidencia, que es una obligación del servidor público que se haya acogido a esta modalidad laboral, compensar a la institución, por los sueldos percibidos durante este período, a través de los mecanismos señalados en dicho instrumento normativo.

<sup>3</sup> Cfr. Nota C-127-20 de 13 de noviembre de 2020.

Es decir, que aquellos ex funcionarios, que renunciaron a los cargos públicos que ocupaban mientras se encontraban aún amparados en estas modalidades laborales (*trabajo a disponibilidad y ausencia justificada por permiso retribuido recuperable*) y, ante la imposibilidad fáctica de implementar los mecanismos compensatorios antes señalados, debían reembolsar, mediante cheques de gerencia los salarios cobrados y no laborados.

Por lo tanto y, sobre la base de las normas vigentes, somos de la opinión que el cómputo o cálculo para cubrir el tiempo no laborado bajo la modalidad de ausencia justificada por permiso retribuido recuperable, deberá realizarse en atención al período durante el cual el servidor público, se encontraba ausente de su puesto de trabajo bajo dicha modalidad.

De esta manera, dejamos expuesta nuestra opinión, expresándole que la misma no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio jurídico concluyente que determine una posición vinculante de la Procuraduría de la Administración, en cuanto al tema consultado.

Atentamente,

  
**Rigoberto González Montenegro**  
Procurador de la Administración



RGM/mabc/jabsm  
C-139-22

*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)\**