



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 27 de septiembre de 2022
Nota C-164-22

Licenciada

Flor Torrijos Oro

Administradora General de la
Autoridad de los Recursos Acuáticos de Panamá
Ciudad.

Ref.: Cálculo sobre el derecho de vacaciones y décimo tercer mes para los servidores públicos que se les otorga licencias especiales y licencia con sueldo.

Señora Administradora General:

Me dirijo a usted en ocasión a dar respuesta a su nota AG-867-2022 de 13 de septiembre de 2022, en la que nos consulta si: *“Las licencias especiales (sin sueldo) por enfermedad, por riesgo profesional, por gravedad y Licencias con sueldo ¿se le debe contar el derecho de vacaciones y del décimo tercer mes hasta el tiempo que dure la misma?”*.

Sobre el particular, la opinión de la Procuraduría de la Administración es que, a los servidores públicos que se les haya otorgado una **licencia especial** (enfermedad, riesgo profesional o por gravedad) o una **licencia con sueldo**, **no tienen derecho a que se le compute ese término para los efectos del pago de sus vacaciones**, ya que no han prestado efectivamente el servicio durante ese período, tal como lo señala el artículo 796 del Código Administrativo y el artículo 96 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994: pero **para los efectos del pago del décimo tercer mes, sí se toma en cuenta el tiempo que dure la licencia especial**, en vista que ese periodo, se considera como días trabajados, al tenor de lo dispuesto en el artículo tercero de la Ley 52 de 16 de mayo de 1974.

I. El derecho a vacaciones remuneradas.

El derecho al disfrute de las vacaciones es un derecho consagrado en el artículo 70 de la Constitución Política que señala que *“todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas”* desarrollado para los servidores públicos en el artículo 796 del Código Administrativo y en el artículo 96 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, en esta forma:

“Artículo 796: Derecho del empleado público a un mes de vacaciones.

Todo empleado público, nacional, provincial o municipal, así como también el obrero que trabaje en obras públicas y en general todo servidor público aunque no sea nombrado por Decreto, tiene derecho, después de once meses continuados de servicio, a treinta días de descanso con sueldo.

El empleado público, nacional, provincial o municipal que después de once meses continuados de servicio fuere separado de su puesto, por renuncia o remoción, sin haber hecho uso del mes de descanso a que se refiere este artículo, tendrá derecho a que se le reconozca y pague el mes correspondiente al descanso.

PARÁGRAFO: Estas vacaciones son obligatorias para todos los empleados públicos de que trata esta Ley y el Estado está obligado a concederlas.” (Subraya el Despacho).

“**Artículo 96.** Todo servidor público tendrá derecho a descanso anual remunerado. El descanso se calculará a razón de treinta días por cada once meses continuos de trabajo, o a razón de un día por cada once días de trabajo efectivamente servido, según corresponda. En base al programa de vacaciones acordado, es obligatorio para los servidores públicos con recursos humanos a su cargo, autorizar las vacaciones del personal; y para los servidores públicos en general, tomar sus respectivas vacaciones.” (Subraya el Despacho).

De acuerdo a las disposiciones antes citadas (artículos 70 de la Constitución Política, 796 del Código Administrativo y 96 del Texto Único de la Ley 9 de 1994), todo servidor público tiene derecho a vacaciones remuneradas a razón de **treinta días por cada once meses continuos de trabajo, o de un día por cada once días de trabajo efectivamente servido**, lo que significa que se trata de que el trabajador ha tenido que **prestar efectivamente sus servicios**, es decir, que los haya laborado.

En este sentido, el servidor público que se encuentre de licencia especial (enfermedad profesional con una incapacidad mayor de quince días, o por riesgo profesional o de licencia por gravidez) o de licencia con sueldo, **no tiene derecho a que ese tiempo se calcule para el pago de sus vacaciones, puesto que durante ese periodo no ha estado efectivamente prestando sus servicios.**

II. El pago del décimo tercer mes.

La bonificación denominada décimo tercer mes fue establecida por la Ley 52 de 16 de mayo de 1974, “Que instituye el Décimo Tercer Mes para los servidores públicos”, modificada por la Ley 133 de 31 de diciembre de 2013, que dispone lo siguiente:

“**ARTICULO PRIMERO:** A partir del presente año las entidades públicas pagarán a sus servidores una bonificación especial como un derecho adicional que se denominará Décimo Tercer Mes y consistirá en un (1) día de sueldo por cada doce (12) días o fracción de días de trabajo.

Esta bonificación se calculará sobre el sueldo mensual percibido, de la siguiente manera:

1. Para los servidores públicos que devenguen hasta un salario mensual de quinientos cincuenta balboas (B/ 550.00) se tomará como base la totalidad del sueldo del respectivo servidor público.

2. Para los que devenguen un sueldo superior al indicado se tomará como base únicamente la suma de quinientos cincuenta balboas (B/550.00) mensuales

A las personas que laboren en dos o más dependencias del Estado, sólo se les pagará la bonificación que esta Ley instituye en aquella en que devenguen mayor salario.

.....

“**ARTICULO TERCERO:** No se considerará como sueldo, para los efectos de esta Ley, las sumas percibidas por trabajos realizados en horas extras, gastos de representación, dietas, viáticos y cualesquier otra remuneración extraordinaria. Para los mismos efectos tendrán el carácter de días trabajados aquellos en que el servidor público haya laborado de manera efectiva y, además, aquellos en que haya hecho uso de vacaciones, licencia por gravidez, licencia por razón de riesgo profesional o licencia por enfermedad.” (Subraya la Procuraduría).

De lo anterior se concluye, que el **décimo tercer mes es una bonificación que reciben los servidores públicos como un derecho adicional a sus prestaciones** (vacaciones y prima de antigüedad), que solo se paga si se presta el servicio y, para los efectos del reconocimiento de este beneficio, el periodo de licencia especial (licencia por gravidez, licencia por razón de riesgo profesional o licencia por enfermedad), se considera como días trabajados, y por tanto, tienen derecho a recibir el pago del décimo tercer mes, como lo consagra el artículo tercero de la Ley 52 de 16 de mayo de 1974.

Los servidores públicos que se encuentren gozando de una **licencia con sueldo**, no tienen derecho a recibir esta bonificación, puesto que no han laborado de manera efectiva y no se encuentran descritos en la excepción establecida en el citado artículo tercero de la Ley 52 de 1974.

Para tener derecho a las vacaciones, es necesario que el servidor público haya laborado efectivamente durante el periodo respectivo, Al respecto, el artículo 55 de la Resolución J.D. No. 01 de 13 de enero de 2009, “Por la cual se adopta el Reglamento Interno de la Autoridad de los Recursos Acuáticos de Panamá”, dictada por la Junta Directiva de esta entidad, dispone que “La remuneración del servidor público de la Autoridad de los Recursos Acuáticos de Panamá estará fundamentada en la ley de Carrera Administrativa y las leyes especiales que regulen la remuneración de tales funcionarios”, y la Ley de Carrera Administrativa establece de manera categórica que el salario o retribución únicamente se ocasiona cuando **le corresponda por sus servicios** y que dicha retribución **debe adecuarse al tiempo efectivamente laborado por el servidor público** (Cfr. artículo 75 de la Ley de Carrera Administrativa).

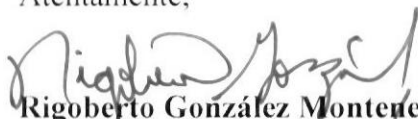
En razón a lo anterior, debe concluirse que las **licencias especiales** (gravidez, enfermedad que produzcan incapacidad superior a quince días y riesgo profesional) **deben computarse para los efectos del pago del décimo tercer mes**, no así las licencias con sueldo, que no tienen derecho a este beneficio.

III. Conclusión.

En mérito de todo lo expuesto, esta Procuraduría es de opinión que los servidores públicos que se le ha otorgado una licencia especial (enfermedad, riesgo profesional o por gravidez) o una licencia con sueldo, **no tienen derecho a que se le compute ese término para los efectos de calcular sus vacaciones**, ya que no ha prestado efectivamente el servicio durante ese período, como lo señala el artículo 796 del Código Administrativo y el artículo 96 del Texto Único de la Ley 9 de 20 de junio de 1994, pero **para los efectos del pago del décimo tercer mes, sí se toma en cuenta el tiempo que dure la licencia especial**, en vista que ese periodo se considera como días trabajados, como lo prevé el artículo tercero de la Ley 52 de 16 de mayo de 1974.

En esta forma, dejamos expuesta nuestra opinión, no sin antes indicarle que la misma no reviste carácter vinculatorio para esta Procuraduría.

Atentamente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración



RGM/gac
C-150-22

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 Página Web: www.procuraduria-admon.gob.pa**