

Panamá, 14 de marzo de 2001.

Licenciada

**Tamara de Rodríguez**

Directora Administrativa del  
Hospital Psiquiátrico Nacional.

E. S. D.

Cumpliendo con nuestra función legal de servir de consejera jurídica de los servidores públicos administrativos, procedemos a dar respuesta a su Consulta, identificada mediante Nota 06-DA/2001 de fecha 16 de enero del 2001, mediante la cual consulta sobre el derecho a vacaciones que tiene el personal contratado por el término de seis meses y la posibilidad de mantener vigente dicho derecho una vez culmine el contrato, y, específicamente, lo siguiente:

"El personal que es contratado por seis meses, tiene derecho a quince días de vacaciones; se da la situación que en algunos casos los funcionarios no pueden hacer uso de este derecho antes de finalizar el contrato.

Nuestra consulta es sobre la legalidad de que este derecho continúe en vigencia de continuar contratado el personal por otro período y hacer uso de las vacaciones del periodo anterior en el nuevo contrato."

Antes de proceder a absolver su interrogante, consideramos necesario precisar algunos aspectos referentes al derecho de vacaciones.

Las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable, consagrado constitucional y legalmente, y se entiende como el período de vacancia o tiempo efectivo de descanso, retribuido de manera equivalente al sueldo ordinario, el cual tiene derecho todo trabajador luego de haber laborado de manera continua por un período de 11 meses. Incluso, el tiempo laborado es reconocido proporcionalmente, siempre que el mismo laborado sea continuo.

La Constitución Política consagra este derecho en el artículo 66, el cual, en lo pertinente, señala:

"ARTICULO 66.-...

Además del descanso semanal, **todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.**

..." (resaltado nuestro)

Legalmente este derecho se encuentra consagrado en el Código Administrativo en los siguientes términos:

"ARTICULO 796.-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 de sueldo que corresponda al descanso, siempre que la separación del cargo no obedezca a la comisión de alguna falta grave en el ejercicio de su empleo.

PARAGRAFO: Estas vacaciones son obligatorias para todos los empleados públicos de que trata esta Ley

y el Estado está obligado a concederlàs." (negritas nuestras)

Igualmente, la Ley N°9 de 20 de julio de 1994 "por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa (G.O. N°22.562 de 21 de junio de 1994), dispone lo siguiente:

"ARTICULO 135.-Los servidores públicos en general tendrán derecho a:

1. Ejercer las funciones atribuidas a su cargo;
2. **Tomar o disfrutar del descanso anual remunerado y vacaciones proporcionales;**...(negritas nuestras)

De las transcripciones anteriores se desprende que todo trabajador tiene derecho al goce de vacaciones, ya sea, los 30 días que estipula la norma como descanso anual, o vacaciones proporcionales de conformidad al tiempo trabajado.

Este Despacho en muchas de sus opiniones ha reconocido el derecho a vacaciones proporcionales que tienen los funcionarios públicos, entendiéndose como tales todos aquellos que ingresan a la función pública, ya sea como personal contingente o transitorio, según lo dispuesto en las normas presupuestarias.

En cuanto al tema que nos ocupa, Usted hace referencia al personal que es contratado por seis (6) meses, sin especificar si se trata de contratos por servicios profesionales, personal contingente o personal transitorio.

Sin embargo, de la redacción de la Consulta deducimos que el asunto planteado se refiere a personal contratado como contingente.

En cuanto al concepto de personal transitorio y contingente, la Ley N°55 de 27 de diciembre de 2000, "Por la cual se dicta el Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal de 2001"<sup>1</sup>, nos ofrece en el artículo 172 el siguiente:

---

<sup>1</sup> Gaceta Oficial N°24,209 de 28 de diciembre del 2000.

“Artículo 172. **Personal Transitorio y Contingente.** En los casos de nombramientos de personal transitorio y contingente, se requerirá la acción de personal mediante Resuelto Interno que será sometido a la fiscalización de la Contraloría General de la República.

Cuando se trate de nombramientos nuevos, la entidad correspondiente remitirá copia de dichas acciones de personal al Ministerio de Economía y Finanzas para su debido registro y control. Cuando en cualquier caso se identifique inconsistencia en las partidas correspondientes asignadas, el Ministerio de Economía y Finanzas comunicará a la entidad que emitió dicho Resuelto para que proceda con los ajustes correspondientes y remitirá copia de dicho informe a la Contraloría General de la República.

**El personal contingente se contratará por un período no mayor de seis meses y expirará con la vigencia fiscal.** El personal transitorio se contratará en base al detalle de la Estructura de Puestos aprobada en la Ley de Presupuesto por un período no mayor de doce meses y expirará con la vigencia fiscal.”

Del artículo citado se desprende que el personal contingente sólo puede ser contratado por un período máximo de seis (6) meses, es decir, que el derecho al uso de vacaciones proporcionales deberá hacerse solamente durante el período en que dura la relación laboral.

En el caso en que no pueda hacer uso del tiempo de vacaciones durante el término de duración del contrato, la entidad contratante está en la obligación de cancelarle las vacaciones proporcionales mediante la compensación económica, para lo cual deberá haber previsto la disponibilidad de dicha suma dentro del Presupuesto vigente.

Consideramos pues, que en la situación planteada por Usted, sobre la legalidad o no de reconocer el período de vacaciones originado en un Contrato dentro de otro Contrato, permítame decirle que la Ley no establece nada al respecto; sin embargo, como funcionarios públicos sólo podemos hacer lo que la Ley expresamente nos permite, ya que de lo contrario caeríamos en conductas propias de la extralimitación de funciones. Por tanto, a nuestro juicio, no puede reconocerse un período de vacaciones dentro de un contrato, el cual haya sido generado en virtud del cumplimiento del mismo.

Lo anteriormente afirmado surge por la sencilla razón de que aún cuando el funcionario sea contratado por el término de seis (6) meses más, no se consideran períodos de labor continua, pues la norma presupuestaria impone la interrupción de la función pública entre uno y otro período, para cumplir con la disposición que exige que el personal contingente sólo podrá ser contratado por un período máximo de seis (6) meses.

Por tanto, corresponderá a los administradores programar el período de vacaciones del personal contingente a su cargo, para efectos de evitar la situación planteada por Usted y si por razones del servicio, no pueden hacer uso del tiempo efectivo de vacaciones, deberá retribuírseles económicamente el monto de las mismas una vez culmine la relación laboral, para lo cual se deberá contar con la partida correspondiente dentro del Presupuesto.

Esperando que nuestra opinión le sirva para aclarar las dudas que le albergaban al momento de elevar la Consulta, nos suscribimos,

Atentamente,

Original } Licda. Alma Montenegro de Fletcher  
Firmado } Procuradora de la Administración

**Alma Montenegro de Fletcher**  
Procuradora de la Administración

AMdeF/12/hf.