



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 26 de noviembre de 2021
C-201-21

Señora
María I. Aguirre
Sargento 1° del Servicio de Protección Institucional
Ciudad.

Ref: Procedencia del pago de Décimo Tercer Mes respecto a una licencia con sueldo.

Señora Aguirre:

Por este medio damos respuesta a su Nota S/N de 29 de septiembre de 2021, mediante la cual solicita se le explique el alcance de la licencia con sueldo por estudio, manifestando lo siguiente:

“...se me otorgo una licencia con sueldo por estudio dentro de la institución, en la cual no se me realizaron los pagos del **Décimo Tercer Mes**; el Departamento de Recursos Humanos del Servicio de Protección Institucional en su momento me indico de forma verbal, que mientras estuviera de licencia con sueldo por estudio no se me pagaría el Décimo Tercer Mes...” (SIC)

En cuanto a la materia objeto de consulta, este Despacho es del criterio que la licencia con sueldo no otorga el derecho a recibir el pago de la bonificación especial denominada Décimo Tercer Mes.

Señalado lo anterior, observamos que su consulta se fundamenta en la falta de pago de la mencionada bonificación, por lo que debemos expresarle que, si bien a esta Procuraduría, de conformidad con lo previsto por el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 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*”, le corresponde servir de consejera jurídica a los servidores públicos administrativos que consultaren su parecer respecto a determinada interpretación de la ley o el procedimiento que debe seguirse en un caso concreto; emitir un juicio de valor o un pronunciamiento prejudicial sobre la validez de una actuación administrativa, como resultaría la falta de pago aludida, sería transgredir los límites que nos impone la ley por corresponder ello de manera privativa a la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, de conformidad con el numeral 2 del artículo 206 de la Constitución Política y el artículo 97 del Código Judicial

De este modo, resulta válido acotar que las consideraciones sobre las cuales se cimenta nuestra opinión se refieren únicamente a lo establecido en la normativa vigente sobre la materia objeto de su consulta y no sobre actuación administrativa alguna.

Nuestra opinión se fundamenta en las siguientes consideraciones:

El artículo 75 de la Ley de Carrera Administrativa¹, señala lo siguiente:

“**Artículo 75.** Para los efectos de esta Ley, se entenderá por retribución del puesto de trabajo el sueldo, gastos de representación, sobretiempo, compensaciones, diferencial y demás prestaciones que reciban los servidores públicos, siempre que les corresponda por sus servicios. La retribución debe adecuarse al tiempo efectivamente laborado por el servidor público, y no serán parte de la retribución los gastos de alojamiento, alimentación, uniformes, transporte y otros similares que son catalogados como viáticos o dietas.” (Subraya el Despacho)

De manera que el sueldo, salario o retribución únicamente se ocasiona como consecuencia del tiempo efectivamente laborado por el servidor público.

Por otro lado, el artículo 1 de la Ley N° 52 de 16 de mayo de 1974, “*Por la cual se instituye el Décimo Tercer Mes para los servidores públicos*” modificado por la Ley N° 133 de 31 de diciembre de 2013, establece lo siguiente:

“**ARTÍCULO 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 día de sueldo por cada doce días o fracción de día de trabajo.”

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

1. Para los servidores públicos que devengan un salario mensual hasta de quinientos cincuenta balboas (B/.550.00), se tomará como base la totalidad del sueldo del respectivo servidor público; y,
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, solo se les pagará la bonificación que esta Ley instituye en aquella que devengue mayor salario.” (Subraya el Despacho)

Adicionalmente, el artículo Tercero de la Ley N° 52 de 1974 señala de manera expresa cuáles tipos de licencia son consideradas como tiempo laborado:

“**ARTÍCULO 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 cualquier 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”

¹ Decreto Ejecutivo N° 696 de viernes 28 de diciembre de 2018 “*Que adopta el Texto Único de la Ley 9 de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa, modificado por la Ley 23 de 2017*” publicado en la Gaceta Oficial N° 28729 de 11 de marzo de 2019.

vacaciones, licencia por gravidez, licencia por razón de riesgo profesional o licencia por enfermedad.”

Es decir, que únicamente las licencias por gravidez, riesgo profesional o enfermedad se consideran como tiempo laborado para efectos del pago del Décimo Tercer Mes, no así las licencias con sueldo.

Dado que la licencia con sueldo implica que el servidor público que se acoge a la misma no se encuentra laborando y que la Ley de Carrera Administrativa dispone que el salario o retribución únicamente se ocasiona como consecuencia del tiempo efectivamente laborado por el servidor público, debe concluirse que **las sumas recibidas a razón de las licencias con sueldo no se consideran salario y por tanto, el funcionario no tiene derecho a recibir el beneficio del Décimo Tercer Mes.**

Sobre este tema ya se ha pronunciado la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia², la cual, en sentencia de 7 de febrero de 2014, señaló:

«Es así como inicialmente, advertimos que la Ley 52 del 16 de mayo de 1974, en su artículo primero define el décimo tercer mes como: "una bonificación especial, como un derecho adicional [...] consistirá en un día de sueldo por cada doce (12) días o fracción de día de trabajo." (lo resaltado es de la Sala). De lo expuesto se corrobora, que el décimo tercer mes no forma parte del salario que devenga un servidor público.

Igualmente, las excluyentes del concepto de sueldo, para los efectos del pago del décimo tercer mes, se encuentran descritos por el artículo tercero de la Ley precitada, de la siguiente manera:

"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 cualquier 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." (lo subrayado es de la Sala).


De la norma transcrita, se concluye que la licencia con sueldo perfeccionamiento profesional (sic), se encuentra excluida de aquellas que tienen el carácter de días trabajados, para los efectos del cálculo para el pago del décimo tercer mes de los funcionarios estatales, que gocen de este tipo de beneficio.»

² Sentencia de 7 de febrero de 2014, emitida dentro de la Consulta de Legalidad, interpuesta por el Lcdo. Luis Alberto Palacios Aparicio en representación de la Contraloría General de la República, para que la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, se pronunciara sobre la legalidad del artículo 33 de la Resolución No. 6 de 30 de enero de 1996, emitida por el Consejo Nacional del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos. Magistrado Ponente: Alejandro Moncada Luna.

Por todo lo anteriormente expuesto, se reitera que esta Procuraduría es del criterio que no corresponde el pago del beneficio denominado Décimo Tercer Mes a los servidores públicos que se han acogido a una licencia con sueldo.

De esta manera esperamos haber atendido debidamente su interrogante, indicándole igualmente que la opinión vertida por este Despacho no reviste carácter vinculante.

Atentamente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración



RGM/jfm