

, 9 de abril de 1987.

Señora
Nidia O. de Jiménez
Auditora Municipal de Barú
Provincia de Chiriquí
E. S. D.

Señora Auditora Municipal:-

Doy respuesta a su Nota No.64, de 27 de marzo último, en la cual nos consulta aspectos relacionados con los permisos personales que se le conceden a los servidores públicos del Municipio del Barú.

Concretamente nos consulta Ud. lo siguiente:-

"si los permisos personales que son otorgados a los empleados municipales se pagan o se descuentan de las vacaciones. Esta consulta se la hacemos en vista de que algunos empleados municipales solicitan permisos personales por más de 1 día y estos no son descontados en su salario."

En primer lugar debemos manifestarle que en el evento de que en el Reglamento Interno o en el Reglamento de Personal del Municipio de Barú se regule lo concerniente a los permisos personales, se debe aplicar la disposición pertinente. Por el contrario, en caso de que no exista una regulación especial sobre este tema, hay que recurrir a las normas generales del Código Administrativo, entre las que figura el artículo 797 de ese Código dispone:-

"Artículo 797.- Por cada día de ausencia sin causa justa, se perderá el derecho a diez días de descanso, entendiéndose que dos días de ausencia con causa legal, o diez días de licencia por enfermedad, equivalen a un día de ausencia sin causa justa."

- - -

De la disposición transcrita destacamos dos (2) importantes supuestos, a saber:-

a) Por cada día de ausencia sin causa justa, se perderá el derecho a diez días de descanso; y

b) Dos días de ausencia con causa legal, o diez días de licencia por enfermedad, equivalen a un día de ausencia sin causa justa.

Con relación a los permisos personales que le son otorgados a los empleados municipales, estimamos que el tiempo respectivo debe ser descontado de las vacaciones, cuando se concedan por un día o más, o compensado con servicios; ello es así, ya que la disposición bajo estudio es clara al determinar que por dos (2) días de ausencia con causa legal, en este caso específico sería dos (2) días de permisos personales, se asimila a un (1) día de ausencia sin causa justa, lo cual da lugar a que se pierda el derecho a descanso.

Aunque esta norma no está siendo aplicada con el rigor que de ella se deriva, especialmente porque los reglamentos internos regulan la materia en forma más flexible, existen otras razones jurídicas que indican con claridad que el tiempo no trabajado, por razones personales del funcionario, no debe ser pagado, debe ser compensado o debe descontarse de las vacaciones:-

a) En Derecho Público solamente puede hacerse lo que la ley autoriza, por lo cual -para que sea viable el pago de salario durante el tiempo que el empleado no labora- debe existir una norma legal que así lo autorice, como es el caso del período de licencia por gravidez (art. 68 de la Constitución), por enfermedad (art. 798 del Código Adm.), por estudios (Decreto 15 de 1962), etc.

b) El salario es la remuneración que se paga por servicios prestados, lo que indica que cuando éstos no se prestan no existe el derecho al salario; y

c) Cuando un servidor público presta servicios en días no hábiles o fuera del horario normal de trabajo, los entes estatales retribuyen a aquél con salario adicional o mediante tiempo compensatorio. De allí que es equitativo que cuando el servicio no se presta, tampoco la Administración esté obligada a pagar.

Por tanto, en ausencia de normas especiales, pienso que los días no laborados, debido a permisos especiales

motivados por razones personales del servidor público que hace uso de ellos, o debe ser respuesto con tiempo compensatorio laborado o descontado del período de vacaciones.

Con la esperanza de haber absuelto en forma satisfactoria su consulta, queda de usted, atentamente,

Olmedo Sanjur G.
PROCURADOR DE LA ADMINISTRACION.

/dc.deb.