

, 6 de agosto de 1993.

Doctor
ESTEBAN LOPEL.
Director Médico del
Patronato del Hospital del Niño.
E. S. D.

Estimado Director:

Damos respuesta a su Nota No. DM-N-141 con fecha de 13 de julio de 1993, en la cual nos formula una consulta sobre la interpretación y validez legal del artículo 120 del Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal de 1993, además nos solicita una aclaración sobre el término de "jornada regular".

Como es de su conocimiento, el artículo 120 de la Ley No. 2 de 1993 por la cual se aprueba el Presupuesto General del Estado, dispone:

"ARTICULO 120: Sólo se reconocerá remuneración por sobretiempo cuando el funcionario haya sido previamente autorizado por el jefe inmediato a laborar horas extraordinarias. Dicho sobretiempo no podrá exceder del 25% de la jornada regular de acuerdo con las limitaciones y excepciones establecidas en las leyes existentes. Quedarán exceptuadas del límite anterior los funcionarios del Tribunal Electoral cuando la celebración de elecciones o consultas populares así lo requieran y las Empresas Públicas de producción en aquellos programas que involucran la función productora en los periodos de mayor actividad.

El sobretiempo será remunerado a los servicios públicos, conforme se disponga en el Reglamento Interno,

normas especiales o leyes pre-existentes de las respectivas instituciones. No se pagará remuneración por trabajo extraordinario que exceda del 50% del sueldo regular de un mes."

El Presupuesto General del Estado es la norma legal principal que dirigirá el desenvolvimiento económico del país durante un año, período dentro del cual será de forzoso cumplimiento para todas las instituciones públicas, a no ser que sean declaradas inconstitucionales o derogadas por otras leyes.

De la norma legal precitada se destacan dos aspectos:

1. Autorización del jefe inmediato para laborar horas extras.
2. El sobretiempo, para los efectos de dicha disposición no podrá exceder del 25% de la jornada regular.

En lo que respecta a la jornada de trabajo, el doctor **GUILLERMO CABANELLAS** en su obra "Tratado de Derecho Laboral," Tomo II, Volumen I, en la página 388, precisa que la misma es:

"...el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador a las órdenes del patrono o empresario, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija..."

Por su parte, el Doctor **ARTURO HOYOS** en "Derecho Panameño del Trabajo" a página 326, expresa que:

"...la jornada ordinaria de trabajo es la que habitualmente cumple el trabajador en desarrollo de lo previsto en la Ley, convención colectiva o contrato individual de trabajo, pero es importante destacar

el elemento de hecho, la habitualidad, en el desempeño de un horario de trabajo para determinar la jornada ordinaria. Usualmente la jornada ordinaria de trabajo, en Panamá, coincide con los límites máximos previstos en el Artículo 31 del C. T. ya citado, pero existen muchas situaciones en que la jornada ordinaria de trabajo está constituida por límites inferiores a los previstos en dicha norma. En este sentido, es muy frecuente la jornada semanal de 40 horas en establecimientos bancarios, de seguros, algunas industrias, y otros establecimientos de servicios."

La jornada de trabajo mundialmente aceptada es la de 8 horas diarias, su adopción se debió al avance que se originó en los diferentes aspectos de la economía, tecnología y cultura e inclusive en el orden humano-físico. Al respecto MERCEDES VALVERDE KOPPER en "Legislación Laboral" ha señalado que:

"Como consecuencia que la 'humanización' de la relación de trabajo, se llegó al convencimiento de que era necesario, por razones tanto de orden cultural como de salud, prevenir el agotamiento de las fuerzas del trabajador y garantizarle la posibilidad de descansos no sólo para la recuperación de sus fuerzas, sino también para que participara en actividades de interés cultural. La primera medida en ese sentido fue la limitación de la jornada de trabajo, o sea, la fijación de la duración máxima de la jornada de trabajo. Motivos especialmente de orden religioso condujeron al establecimiento del descanso semanal. Posteriormente se llegó al reconocimiento de vacaciones

remuneradas para todos los
trabajadores."

Mediante la Ley No. 40 de 10 abril de 1974 se fija la semana laboral y se establece el horario de trabajo para las dependencias del Estado; la semana laborable es de 40 horas, y el horario de trabajo básico es de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. con media hora de descanso, y en las ciudades del interior es de 7:00 a 12:00 p.m. a 5:00 p.m.

De manera que, en Panamá la jornada regular de trabajo para las dependencias del Estado es de 40 horas semanales, de ahí que las tareas que se realicen fuera o más allá de los límites fijados en la jornada regular se entienden como jornada extraordinaria de trabajo.

El artículo 120 de la Ley 2 de 1993 establece el reconocimiento del tiempo extraordinario, el cual no podrá exceder del 25% de la jornada regular, o sea que se reconocerá las horas extras hasta el máximo de 2 horas adicionales a las 8 horas de la jornada regular, lo que nos indica que la jornada diaria de trabajo podrá ser hasta un máximo de 10 horas.

Así mismo dicha disposición (Art. 120) establece que la remuneración se realizará de acuerdo a lo que establece el Reglamento Interno, normas especiales o leyes preexistentes. De acuerdo a ello, la remuneración de las horas extraordinarias en el Hospital del Niño, se realizará de acuerdo a lo que establece el artículo 41 de su Reglamento Interno, el cual literalmente preceptúa:

"ARTICULO 41: Para efectos del pago de horas extras y/o el tiempo compensatorio se observarán las siguientes normas:

- a. Se pagará el tiempo compensatorio cuando éste no

sea mayor de cinco (5) días, en cuyo caso el excedente se hará efectivo en forma remunerada;

b. No será computado el tiempo que sea menor de una (1) hora;

c. El empleado que trabaje horas extraordinarias sin la autorización del Jefe Inmediato, perderá el derecho a recibir el tiempo compensatorio o el pago correspondiente;

d. Sólo se compensarán las horas extraordinarias sobre las cuales haya control directo mediante el uso de tarjetas, listas o cualquier otro medio que garantice la veracidad de la información;

e. En casos en que la suma de las horas extraordinarias exceda de veinticinco (25) horas quincenales, el pago en efectivo o la licencia compensatoria se otorgará con base a la Tabla de Sueldos para uso de horas extras."

Igualmente, debemos tener presente que la jornada regular de trabajo puede estar estructurada en turnos, lo cual indica que aun cuando se realice el trabajo durante horas de la noche o en los fines de semana, ha de entenderse que corresponde a la jornada regular del turno asignado. En el caso del trabajo que se efectúa en el fin de semana, se debe cumplir con la jornada regular, pero debe tomarse en consideración el día de la semana correspondiente para el descanso obligatorio; el cual no necesariamente tiene que ser sábado o domingo.

Por tanto, de lo anteriormente expuesto podemos colegir que la jornada de trabajo se deberá computar en forma diaria, ya que el trabajo es la actividad que se realiza día a día, y que para su respectiva remuneración

deberá ajustarse a lo que establece el Reglamento Interno del Patronato del Hospital del Niño.

Atentamente,

LIC. DONATILO BALLESTEROS S.
PROCURADOR DE LA ADMINISTRACION.

8/ichdef.