

Panamá, 27 de noviembre de 2001.

Ingeniero  
**Víctor N. Juliao Gelonch**  
Ministro de Obras Públicas  
E. S. D.

Su Excelencia:

Con agrado le brindo mi parecer jurídico a su *Consulta Administrativa* identificada en la Nota DM-898, en donde básicamente desea saber la manera de calcular el tiempo compensatorio de aquellos funcionarios que por razón del servicio público, han laborado más del tiempo ordinario de trabajo.

### **Los hechos**

En la consulta se hace una descripción de los hechos relacionados con la duda jurídica de su Despacho. De esta descripción resaltan los siguientes aspectos:

1. Existen un número plural de funcionarios que han acumulado horas extraordinarias de trabajo.
2. Estas horas han sido laboradas con el permiso de las diversas unidades administrativas del Ministerio de Obras Públicas (en lo sucesivo el M.O.P).
3. Esta materia del trabajo público, en horas ordinarias, extraordinarias y el tiempo compensatorio, ha sido regulada en el M.O.P, por medio del Resuelto No.380 del 10 de abril de 1972.
4. A pesar de esta reglamentación, en ella no se establece el mecanismo relativo al pago del tiempo compensatorio.
5. Es decir que hoy en día se tiene la duda de si, el tiempo compensatorio, se paga de corrido en días hábiles o días calendarios.

### **La Consulta específica.**

Se plantea la duda de la siguiente manera:

*"Nuestra consulta se enmarca en el hecho de que, **al no establecer el Resuelto en comento claramente la forma de llevar el registro de uso del tiempo compensatorio solicitado por el trabajador, no podemos***

*definir si para el computo del uso de ese tiempo, solo (sic) se le contabiliza las horas y días hábiles, o por el contrario, al concedérsele ese tiempo, se tomará en cuenta los días sábados, domingos y días feriados o duelo nacional.*

*A manera de ejemplo, tenemos que actualmente un trabajador tiene ochenta horas en tiempo compensatorio acumulado, él las solicita. Al concedérsele el tiempo solicitados, el trabajador hará uso de su tiempo compensatorio de lunes a viernes por espacio de dos semanas, sin que se le cuente los días sábados y domingos dentro del tiempo solicitado". (La negrita es de la Procuraduría de la Administración)*

Se pregunta si al momento de otorgar el derecho al uso del tiempo compensatorio, estos días acumulados se deben calcular como días hábiles, o si al pagarse, se deben tener como días calendarios.

### **Opinión de la institución consultante.**

Desde una explicable visión institucionalista, el M.O.P., opina textualmente así: "al no contarse hoy en día con una legislación específica que regule esta materia sino, que cada institución pública establece mediante decretos, reglamentos, resueltos, etc., su regulación; y teniendo que en nuestro Resuelto no establece nada al respecto, **somos de la opinión que se debe regir el uso del tiempo compensatorio de la misma forma con que se regula la autorización del uso de las vacaciones acumuladas** (no oficiales al período correspondiente), en el sentido de que al otorgársele al trabajador que las haya solicitado previo acuerdo con su feje, el disfrute de las mismas no excluye los sábados, domingos, días de fiesta o duelo nacional que ocurran en el lapso de tiempo en que el trabajador esté gozando de ellas".

### **Opinión de la Procuraduría de la Administración.**

Para dar respuesta a su duda, estudiaremos los temas de la regulación del tiempo compensatorio en el ámbito legal, la forma de interpretación de la legislación administrativa laboral y la jurisprudencia de la Corte a este respecto. Para ello nos permitiremos enunciar las normas jurídicas que regula la materia.

Antes de ello pretenderemos dar una noción de lo que debe entender por tiempo compensatorio.

#### Noción de Tiempo Compensatorio.

Desdoblado la frase "tiempo compensatorio" tendría que pensarse en el espacio de tiempo, intervalo, lapso pagado a una persona, con la finalidad de hacer que el trabajo en horas extras, no se note o al menos que sus efectos, generalmente negativos no impidan el descanso del trabajador.

Para la legislación, como se verá, **"se entiende por tiempo compensatorio el proceso de retribuir al servidor público** con descanso remunerado por los períodos en que ha

permanecido laborando después de la jornada laboral regular **o por la asistencia a seminarios obligatorios efectuados en horarios distintos a su jornada de trabajo**<sup>1</sup>

Por medio de los dictámenes numerados C-68/96, C-234/2000 y C-84/2001, este despacho ha reiterado su parecer en el sentido de que el pago del llamado tiempo compensatorio es de **"tiempo por tiempo"**.

1- El dictamen c- 68 de 1996.

En este dictamen básicamente se respondió lo siguiente:

El Alcalde pregunta si es factible reconocer y pagar las horas extraordinarias por un servicio municipal a través de la permuta o donación de un terreno propiedad del Municipio. Se le responde que la procedencia del pago de estos servicios está sujeto al cumplimiento de una serie de requisitos que los propios Reglamentos Internos de las dependencias se encargan de regular. En el caso concreto, no cuenta el Municipio de Boquete con un Reglamento Interno de Personal, porque de manera supletoria se aplica lo dispuesto en el Artículo 166 de la Ley de Presupuesto vigente. Se explica que sólo de no poderse remunerar las horas extras trabajadas a través del otorgamiento de una licencia compensatoria (tiempo por tiempo) es que por excepción, se retribuye con sobretiempo (tiempo por dinero); sólo así puede reconocerse en el Gobierno como una cantidad cierta y líquida, la contraprestación debida al servidor por las horas extras trabajadas. Sin embargo, se le dice que el Municipio no puede permutar o donar terrenos municipales para cancelar dicha obligación toda vez que las facultades de disposición que posee son limitados.

2. Dictamen C- 234 de 2000.

En esta opinión consultiva reiteramos nuestro parecer de que el tiempo compensatorio, por regla general, se paga tiempo por tiempo. En este sentido se dijo lo siguiente:

Esto es así, pues por regla general en la Administración Pública no se paga en dinero el tiempo extraordinario laborado, sino con tiempo, es decir el llamado "tiempo compensatorio"; que en el caso de los trabajadores se le paga con remuneración, pero no se contabiliza para efecto del pago de vacaciones, hecho que sí sucede en el sector privado, de conformidad con el Código de Trabajo.

En resumen, las horas extraordinarias, se considerarán parte del salario, en el caso que nos ocupa, no obstante no se suman para la remuneración en concepto de vacaciones.

Se trata del pago de las horas que el trabajador haya laborado, como excedente de las horas normales en que se basan las condiciones del trabajo público. Lo cual significa que por cada hora laborada fuera del horario normal, se debe pagar una hora en compensación o retribución. Es pues hora por hora, día por día, en fin **tiempo por tiempo**.

En síntesis se puede decir que el pago de los tiempos trabajados fuera de las jornadas regulares, se hace con tiempo. Es decir que se le concede licencia al trabajado para que reponga el tiempo que laboró, durante aquellas jornadas extraordinarias.

Pero ¿qué tiempo es ese segundo tiempo? ¿Tiempo hábil o tiempo calendario?

<sup>1</sup> Ver el artículo 89 de la Ley de carrera Administrativa, la Ley 9 de 1994.

### **Normativa aplicable.**

- En la Constitución Política.

A nivel del Texto Constitucional encontramos los artículos 63, 66, 74 y 75 que dicen lo siguiente:

**"Artículo 63.** A trabajo igual **en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo**, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas". (Lo destacado es nuestro)

**"Artículo 66.** La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable de hasta cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo. La jornada máxima podrá ser reducida a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres. Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas. La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores." (Lo destacado es nuestro)

**"Artículo 74.** La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando **una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores**". (Lo destacado es nuestro)

**"Artículo 75.** Los derechos y garantías establecidos en este Capítulo serán considerados **como mínimos a favor de los trabajadores**". (Lo destacado es nuestro)

- **En la Ley 9 de 1994.**

En el ámbito legal, la Ley de Carrera Administrativa, la Ley 9 de 20 de junio de 1994, publicada en la Gaceta Oficial número 22. 562 de 21 de junio de 1994, en sus artículos 89, 90, 91 y 92 establecen lo siguientes:

**"Artículo 89:** Se entiende por tiempo compensatorio el proceso de retribuir al servidor público **con descanso remunerado por los períodos en que ha permanecido laborando después de la jornada laboral regular** o por la asistencia a seminarios obligatorios efectuados en horarios distintos a su jornada de trabajo". (Lo destacado es nuestro)

"Artículo 90. Sólo tendrán acceso a los beneficios de tiempos compensatorios el servidor público que, en desarrollo de las políticas de recursos humanos que aplique el Estado, le corresponda efectivamente, y se compruebe su asistencia mediante los mecanismos de control diseñados al efecto".

"Artículo 91. Para concesión del tiempo compensatorio, es requisito que los sobretiempos o los seminarios obligatorios hayan sido aprobados por el superior inmediato".

"Artículo 92. Las siguientes materias serán objeto de reglamentación obligatoria:

1. El máximo del tiempo compensatorio que puede acularse.
2. La sanción a los servidores públicos con personal a su cargo que se extralimiten en la concesión del tiempo compensatorio.
3. El plazo dentro del cual puede hacerse efectivo el tiempo compensatorio".

- **En la Ley 55 de 2000<sup>2</sup>.**

La Ley de Presupuesto General del Estado para la vigencia fiscal del 2001, en su artículo 176, al referirse al sobretiempo dice:

"ARTÍCULO 173. SOBRETIEMPO. Sólo se reconocerá remuneración por sobre tiempo cuando el funcionario haya sido previamente autorizado por el jefe inmediato a laborar horas extraordinarias. Dicho sobretiempo no podrá exceder el 25% de la jornada regular de acuerdo con las limitaciones y excepciones establecidas en las leyes existentes. No se pagará remuneración por trabajos extraordinarios que exceda del 50% del sueldo regular de un mes.  
..."

- **En el Código de Trabajo.**

Por su parte en el Código de Trabajo también se encuentran normas que si bien, no son directa y especialmente aplicables, sirven como un eferente de los derechos de todos los trabajadores. Veamos:

"**Artículo 30.** El día se divide en los siguientes períodos de trabajo:  
Diurno: de 6 a.m. a 6 p.m.,  
Nocturno: de 6 p.m. a 6 a.m.

Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo. Será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo.

---

<sup>2</sup> Publicada en la Gaceta Oficial número 24, 209 de 28 de diciembre de 2000.

Es jornada mixta la que comprende horas de distintos períodos de trabajo, siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno”.

“**Artículo 31.** La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas.

La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas.

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunerará como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios períodos.

Por medio de la Ley N°8 de 30 de abril de 1981, publicada en la Gaceta Oficial N°19.310 de 5 de mayo de 1981, se establece que el trabajador que labore menos de veinte horas semanales percibirá un recargo de diez centésimos de balboa (B/.0.10) por hora, sobre el salario mínimo”.

“**Artículo 33.** Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:

Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;

Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno;

Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada de extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

Por medio de la Ley N° 1 de 17 de marzo de 1986, publicada en la Gaceta Oficial N° 20.513 de 17 de marzo de 1986, se modifica este artículo al establecer que para las pequeñas empresas la jornada extraordinaria será renumerada con un recargo único del veinticinco por ciento (25%) sobre el salario”.

**“Artículo 40.** El día de descanso semanal es un derecho y un deber del trabajador”.

**“Artículo 41.** El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. No obstante, cuando se tratase de alguno de los supuestos descritos en el artículo siguiente, puede estipularse entre empleador y trabajador un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical.

Cuando un trabajador preste servicios en su día de descanso, tendrá derecho a que como compensación se le conceda otro día de descanso”.

**“Artículo 45.** El descanso en días de fiesta o duelo nacional; y de duelo nacional decretado por el Órgano Ejecutivo, se remunerará como jornada ordinaria de trabajo”.

**“Artículo 46.** Son días de descanso obligatorio por fiesta nacional:

El 1 de Enero.

El Martes de Carnaval.

El 1 de Mayo.

El 3 de Noviembre.

El 10 y 28 de Noviembre.

El 8 y 25 de Diciembre.

El día que tome posesión el Presidente electo o la Presidenta electa de la República.

Por duelo nacional

El 9 de Enero

El Viernes Santo”.

Este Artículo fue Modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 51 de 30 de octubre de 1999, publicada en la Gaceta Oficial N° 23.921 de 1 de noviembre de 1999.

- **En el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Gasto Público elaborado por la Dirección de Presupuesto de la Nación del Ministerio de Economía y Finanzas**

Según esta normativa reglamentaria general, es necesario definir el concepto de Tiempo Compensatorio, como “sobretiempo”, y dicho instrumento es una ‘compensación por trabajos realizados en horas extraordinarias’.

- **En el Manual de Procedimientos Técnicos de Acciones de Recursos Humanos, elaborado por la Dirección de Carrera Administrativa.**

El artículo 89 de la Ley 9 de 1994 tiene su desarrollo en el Manual de Procedimientos Técnicos de Acciones de Recursos Humanos, elaborado por la Dirección de Carrera Administrativa, con fundamento en el artículo 72 de la referida Ley 9, específicamente, en el “Procedimiento Técnico de Ausencias Justificadas”, que trata lo relativo al tiempo compensatorio de la siguiente manera:

#### "DEL TIEMPO COMPENSATORIO.

Se entenderá por tiempo compensatorio el **tiempo de descanso remunerado** a que tiene derecho el servidor público por haber laborado en períodos fuera de la jornada de trabajo regular, es decir, en jornada de trabajo extraordinaria, o por la asistencia a seminarios u otros eventos de capacitación obligatorios efectuados en horarios distintos a su jornada de trabajo." (El destaque es de la Procuraduría de la Administración)

En cuanto al uso del tiempo compensatorio, señala:

#### "USO DEL TIEMPO COMPENSATORIO.

Sólo se podrá hacer uso del tiempo compensatorio cuando este tiempo corresponda a situaciones en que el superior inmediato del servidor público haya autorizado y aprobado el trabajo previamente y la asistencia a eventos de capacitación fuera de la jornada de trabajo regular, y se compruebe la utilización efectiva de dicho tiempo, ya sea por ejemplo por medio de tarjeta de control, o cualquier otro medio que garantice la veracidad de la información."

### **Interpretación del derecho aplicable**

#### Requisitos esenciales para tener derecho al pago en tiempo y dinero del tiempo compensatorio.

Se desprende de las normas legales y sobre todo de las reglamentarias citadas que el tiempo compensatorio corresponde al tiempo trabajado fuera de la jornada regular, es decir, en horas extraordinarias. Pero, en cuanto a su pago debe tenerse claro que éste exige ciertos requisitos, como por ejemplo: que el período de trabajo extraordinario sea aprobado por el superior inmediato y además pueda comprobarse la asistencia al trabajo mediante los mecanismos de control diseñados al efecto.

Repárese en el hecho de que los requisitos esenciales para que proceda al Tiempo Compensatorio son: a) Que el servidor público haya continuado trabajando después de cumplida su jornada de trabajo (sobretiempo), b) Que medie autorización expresa del Jefe inmediato c) Que haya comprobación de la utilización efectiva del tiempo.

#### La regulación tiempo compensatorio en el ámbito constitucional y legal.

### **Una potencial desigualdad.**

Desde la normativa constitucional se deja ver que ante las mismas labores realizadas se debe esperar la misma retribución. Es decir que sería discriminatorio el hecho de retribuir a una persona por realizar una determinada labor, y no retribuir de igual forma a otra que haya hecho lo mismo.

De acoger la posición del MOP se debería entender que si una persona acumulara doce (12) hora de tiempo compensatorio y pidiera que se le pagaran dichas horas, durante los primeros días de una determinada semana, ello equivaldría a que se le reconozcan el día lunes y la jornada

de la mañana del martes. Pero si otra persona acumulara, por razón del servicio, cuarenta y ocho horas, se le deberían calcular los cinco días de la semana más ocho horas del sábado. Lo cual significa que debería entrar a trabajar el lunes, pues las ocho horas del sábado serían perdidas pues, contarían como tiempo concedido y utilizado.

Adoptar la anterior posición evidentemente produciría una grave desigualdad, ya que para unas personas: las que acumularan menos de cuarenta horas, el tiempo sería calculado en función del los días hábiles, es decir realmente, tiempo por tiempo. Pero para los que acumularan más de cuarenta horas, no sería tiempo por tiempo, sino que las personas trabajarían más tiempo y se le descontaría del tiempo que por ley, es de descanso obligatorio, como es el caso de los días sábados y domingos. En otras palabras su tiempo no sería calculado día por día, sino que sería así hasta que llegue el periodo de descanso obligatorio (los sábados, domingos, días feriados o de fiesta o duelo nacional), pues si cayeran en estos días, que de por sí son libres, no equivaldría al tiempo reconocido.

En este sentido sería más igualitario que el Estado, en su calidad de patrono, promueva las condiciones para lograr que los trabajadores oficiales no tengan que perder su derecho a gozar de pago de los días y horas compensatorias, sin tener que perder los días que por obligación son libres y además remunerados.

### **El pago de los tiempos extraordinarios debería ser con recargos.**

Si se ve con detenimiento, se puede caer en cuenta que para el derecho laboral ordinario, las jornadas extraordinarias se deben pagar con recargo. Pero para el caso de los empleados del Estado, esto no es así, sino que se pagan de igual a igual. Es decir tiempo por tiempo. Por esto además de ser una desventaja entre los funcionarios, respecto de los trabajadores del sector privado, sería demasiado gravoso que el tiempo por cobrar, sea además calculado en razón de días inhábiles.

En otras palabras, desde una perspectiva de justicia laboral, si bien no se puede afirmar que se les pague a los servidores públicos con recargos, mínimamente no se le puede pedir que pierdan los días y horas que por obligación le corresponden, como descanso obligatorio, como lo son los días sábados , domingos, feriados, libres y días nacionales.

El pago de los días de descanso obligatorio se deben realizar precisamente aunque no se labore.

La consagración de los días sábados y domingos, además de los días feriados, de duelo o fiestas nacionales, tiene como fundamento o razón de ser, el descanso remunerado efectivo del trabajador. Este es un derecho consagrado en la Carta Política, y debe ser respetado por el patrono, en este caso la Administración.

La consecuencia jurídica del establecimiento de los días de descanso obligatorio es precisamente **que durante este tiempo el funcionario descanse**, y por ello, se le paguen esos días. Este es un imperativo de la humanización del trabajo y una de las más caras conquistas del civilizado derecho del trabajo. Por esta razón nos parece que sería un contra sentido que una persona pierda el derecho a percibir la remuneración del día de descanso obligatorio, a razón de que se le pague el tiempo compensatorio, es decir, el día de descanso, que previamente había logrado, trabajando en días hábiles o inhábiles.

### Forma de interpretación de la legislación administrativa laboral.

No puede ser misión del interprete del derecho laboral imponer obligaciones que ninguna norma consigna.

En la legislación laboral, no se hace directa y específica referencia a la obligación, a cargo del trabajador o funcionario que labora tiempos extraordinarios, a tener que optar o escoger, entre percibir el pago y el tiempo de los días de descanso obligatorio o los días de tiempo compensatorio. Por esta razón, el hecho de discriminar, por meras razones procedimentales o de calculo como del tiempo por tomar, sería imponer la pérdida de un derecho que la ley no contempla.

Al no ser obligatorio que la persona escoja entre si se le paga en función al día libre o al tiempo compensatorio; y al ser cierto que tiene derecho a ambos, en el caso que se pueda comprobar; el funcionario debería tener derecho a que se le calcule el tiempo compensatorio en fechas hábiles.

#### La jurisprudencia de la Corte a este respecto.

Por otra parte debe recordarse que si el funcionario ha acumulado un numero considerable de hora extras, no tiene porqué ser afectado por la propia Administración, que le ha concedido ese derecho, pues no tiene sentido, que se le haya mandado a trabajar en horario extraordinario y luego, la propia administración unilateralmente y sin mediar justificación legal, le reste para el goce de dicho derecho, las horas de descanso que la propia ley consagra como de descanso obligatorio; rompiendo con ello la confianza en la buena administración de justicia administrativa. Y es que si algo se debe respetar en el servicio público, es dar la apariencia de organización y coherencia. Amén de que la Administración Pública debe ser el "*ENTE MORAL POR ANTONOMASÍA*". Esto último significa que si la Administración dió su palabra de conceder un derecho y lo concede, debe honrar dicha palabra y respetar el ejercicio de aquel derecho.

En este orden de ideal, la jurisprudencia de la Sala Tercera citada (el fallo de 15 de junio de 2001) afirma que la Administración está obligada a respetar el principio de buena fe, en los siguientes termino.

"Es por ello, que a juicio de la Sala, también es de aplicación en este caso el principio de buena fe, que es uno de los principios que sirven de fundamento jurídico y que está previsto en el artículo 1109 del Código Civil, pues, definitivamente la práctica generalizada de la administración de pagar con el último salario a los funcionarios cuyo empleo no ha terminado le creó al administrado una expectativa razonable. Este principio debe regir en las relaciones del Estado con los administrados, ya que él permite a éstos recobrar la confianza en la Administración consistente 'en que el procedimiento para dictar el acto que dará lugar a la relación entre la Administración y administrado, aquélla no va adoptar una conducta confusa y equívoca que más tarde permita eludir o tergiversar sus obligaciones'. Estos actos, según el mismo autor, serán respetados en tanto no exijan su anulación los intereses públicos". (Jesús González Pérez, citado por el Fallo)

#### **Conclusión.**

Un nuevo enfoque para la gestión de los Recursos Humanos, en la Administración Pública actual, debe tener en cuenta que los agentes del poder político y administrativo tienen la tarea

magna de alzar al país sobre cimientos sólidos a través de una estructura social política perdurable. Por esta razón, la justa adopción de las medidas de gestión del Recurso Humano es fundamental. En este sentido se debe tener muy en cuenta que el derecho sobretiempos dice relación con una verdadera barrera de contención de actos administrativos que alteran la condición natural del descanso. Ello no significa que no se pueda ejercer el derecho de gestión y acomodo de los Recursos Humanos, pero ello no significa que la Administración pueda irrespetar los derechos adquiridos de los funcionarios.

En consecuencia concretamente le contesto diciéndole que no se le debería incluir en el conteo de los días de tiempo compensatorio, a los funcionarios que hayan laborado tiempo extraordinario; los días que les corresponde por obligatorio descanso. El pago del tiempo complementario es una obligación a cargo del patrono, para con el funcionario, y cuando éste accedió a trabajar más del tiempo ordinario, lo ha hecho con la pretensión de que se le pague cada hora laboral con tiempo en el que regularmente ha debido trabajar, no con tiempo en el que por ley debería descansar, como son los días sábados o domingos.

Reiterando lo expuesto, le contesto en el sentido de que en opinión de esta institución, ante el hecho de que, no se establece en el Resuelto del M.O.P., la forma de llevar el registro de uso del tiempo compensatorio solicitado por el trabajador, no se debe, para el computo del uso de ese tiempo, contabilizar las horas y días de descanso obligatorio o inhábiles, (piénsese en los días sábados, domingos y días feriados o duelo nacional); sino que al contrario se deben solo tomar en cuenta, al concedérsele ese tiempo, los días hábiles.

Con la pretensión de haber colaborado con su despacho, quedo de usted atentamente,

Alma Montenegro de Fletcher  
Procuradora de la Administración.

AMdeF/15/hf.