

Panamá, 31 de julio de 2026.
Nota C-114-26

Señor Administrador:

Ref.: Viabilidad jurídica del reconocimiento y pago del décimo tercer mes a funcionarios públicos acogidos incapacitados por riesgos profesionales.

Me dirijo a usted en esta ocasión y, con nuestro acostumbrado respeto, con la finalidad de dar respuesta a la Nota Núm. AAUD-AG-1174-2025, presentada el 20 de julio de 2026, ante esta Procuraduría, a través de la cual nos consulta si, “1. *Conserva el servidor público incapacitado por riesgo profesional el derecho al reconocimiento y pago del Décimo Tercer Mes durante el período de incapacidad*”; y, “2. *En caso afirmativo, ¿corresponde el reconocimiento y pago de dicho beneficio a la institución pública empleadora o a la Caja de Seguro Social a través del régimen de Riesgos Profesionales?*”; 3. *En caso de corresponder el reconocimiento pago del Décimo Tercer Mes a la institución pública empleadora, debe calcularse dicho beneficio sobre el salario que le correspondería percibir al servidor público de encontrarse laborando normalmente o sobre las prestaciones económicas efectivamente recibidas durante el período de incapacidad por riesgo profesional?*”

Para dar respuesta a su consulta he de iniciar señalando que, la Ley N°52 de 16 de mayo de 1974, “*Que instituye el Décimo Tercer Mes para los servidores públicos*”, como quedó modificada por la Ley 133 de 31 de diciembre de 2013, establece la bonificación denominada décimo tercer mes, como una retribución especial del servidor público. Los artículos PRIMERO y TERCERO de la mencionada excerta legal, disponen lo siguiente:

“ARTICULO 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 (1) día de sueldo por cada doce (12) días o fracción de días de trabajo.**

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

1. Para los servidores públicos que devenguen hasta un salario mensual de quinientos cincuenta balboas (B/ 550.00) se tomará como base la totalidad del sueldo del respectivo servidor público.

Licenciado
OVIL MORENO MARIN
Administrador General
Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario (AAUD)
Ciudad.

Para ...

1. 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, sólo se les pagará la bonificación que esta Ley instituye en aquella en que devenguen mayor salario.

“ARTICULO 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 cualesquier 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.” (Énfasis suplido).

Sobre el alcance y base para el cálculo del décimo tercer mes, en sentencia de 12 de enero de 2024, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia manifestó lo siguiente:

“En ese orden de ideas debemos señalar que el Décimo Tercer Mes es una bonificación especial que estableció el Legislador como un derecho adicional que reciben los trabajadores del sector privado y los servidores públicos, la cual debe pagarse en tres partidas proporcionales, la primera el 15 de abril, la segunda el 15 de agosto la última el 15 de diciembre. Este derecho adquirido surgió a través del Decreto de Gabinete N°222 del 18 de noviembre de 1971 y la Ley N°52 de 16 de mayo de 1974, modificada por la Le N°133 de 31 de diciembre de 2013, para beneficiar a todos los trabadores por su desempeño y contribución laboral.

El pago del décimo tercer mes se calcula para el sector privado en base a un día de salario por cada once (11) días o fracción de trabajo efectivo y para los servidores públicos también consiste en un día de sueldo por cada doce (12) días o fracción de día de trabajo, pero se calcula sobre el sueldo mensual percibido, en los siguientes términos:

- a. 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 respectivo, y,

Para ...

- b. Para los que devengan un sueldo superior a quinientos cincuenta balboas (B/.550.00) mensuales, se tomará como base únicamente esta suma.

Para efecto del pago del décimo tercer mes, se considera como días trabajados o tiempo efectivo de trabajo, las vacaciones, licencia por gravidez, licencia por razón de riesgo profesional o licencia por enfermedad. Además, las sumas provenientes de esta bonificación no pueden ser embargadas, ni secuestradas y no está sujeta a gravamen o deducción alguna, con excepción del impuesto sobre la renta.”

De las normas legales y jurisprudencia citadas, se colige con meridiana claridad que, **el décimo tercer mes es una bonificación que reciben los servidores públicos como un derecho adicional**, la cual, como regla general, ha de ser pagada siempre que se hubiere prestado efectivamente el servicio.

No obstante, para efectos del reconocimiento de este beneficio, los días comprendidos dentro del periodo de licencia especial (licencia por gravidez, **licencia por razón de riesgo profesional** o licencia por enfermedad), se considerarán como trabajados; por lo que, en este supuesto, el servidor público tendría derecho a recibir el pago del décimo tercer mes, como lo señala el ARTÍCULO TERCERO de la Ley 52 de 16 de mayo de 1974, anteriormente citado.

De ahí que en relación a su primera interrogante, sea el criterio de este Despacho que el servidor público incapacitado por riesgo profesional, conserva el derecho al reconocimiento y pago del Décimo Tercer Mes, durante el período que dure la inhabilidad.

En lo que corresponde a su segunda interrogante, sobre la entidad a la cual correspondería el reconocimiento y pago del Décimo Tercer Mes, comoquiera que, la normativa que regula el Seguro Obligatorio por Riesgos Profesionales que administra la Caja de Seguro Social no contempla la cobertura de este beneficio laboral; y, para poder acogerse al subsidio por riesgo profesional¹, el servidor público tendría que acogerse previamente a una licencia sin sueldo especial, de conformidad con lo previsto en el Reglamento Interno de la AAUD; ha de entenderse, a nuestro juicio, que éste se mantendrá vinculado laboralmente a dicha institución pública, aun cuando, temporalmente, hubiere sido excluido de la planilla y, en vez de sueldo, perciba el subsidio por incapacidad temporal de la Caja de Seguro Social.

De ahí que en la opinión de esta Procuraduría, en el supuesto de hecho al cual se refiere su segunda interrogante, el reconocimiento y pago del Décimo Tercer Mes correspondería a la entidad empleadora, es decir, a la AAUD.

Por último, en lo que corresponde a su tercera interrogante, sobre si debe calcularse dicho beneficio tomando como base el salario que le correspondería percibir al servidor público de encontrarse

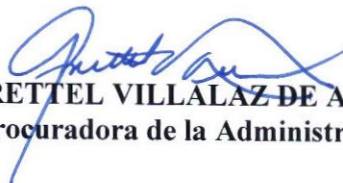
laborando ...

¹ Regulado por el Decreto de Gabinete N°68 de 31 de marzo de 1970, desarrollado por la Resolución 58,443-2026 J.D., proferida por la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social.

laborando normalmente o las prestaciones económicas efectivamente recibidas durante el período de incapacidad por riesgo profesional; somos del criterio que, en atención al principio de legalidad, consagrado en el artículo 18 de la Constitución Política de la República de Panamá, concordante con el artículo 34 de la Ley N°.38 de 31 de julio de 2000, sobre Procedimiento Administrativo General, el cual profesa que el ejercicio del poder público debe realizarse de manera acorde con la ley vigente y su jurisprudencia, es decir, los servidores públicos solamente pueden hacer aquello que la ley les permite; el Décimo Tercer Mes, durante el período de licencia especial por riesgo profesional, deberá calcularse en base al **sueldo**, como lo señala el primer párrafo del ARTÍCULO PRIMERO de la Ley N°52 de 1974, como quedó modificado por la Ley N°133 de 31 de diciembre de 2013.

Por último, nos permitimos manifestarle que la opinión vertida, no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio concluyente que determine una posición vinculante para la Procuraduría de la Administración.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las seguridades de mi alta consideración.


GRETTEL VILLALAZ DE ALLEN
Procuradora de la Administración



GVdeA/dc
C-104-26