



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 26 de enero de 2016.

C-07-16.

Su Excelencia
Alcibíades Vásquez Velásquez
Ministro de Desarrollo Social
E. S. D.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
Despacho del Ministro

Por: Mabel U
Fecha: 27/39
Hora: 5-2-16

Señor Ministro:

En atención a su nota 1710-DM-AL-2015, mediante la cual consulta a esta Procuraduría si puede ser aplicable la sanción de destitución a una funcionaria pública, que ostenta en este momento fuero de maternidad, tomando en consideración que se le ha sustanciado proceso disciplinario, producto de Informe de Auditoría emitido por la Oficina de Auditoría Interna del Ministerio de Desarrollo Social, en el cual se le señala como responsable de faltas administrativas establecidas en el Reglamento Interno de este Ministerio en sus artículos 104, 105 y 106 y también contenidas en la Ley 9 de 1994, en su Texto Único y que se encuentra en su despacho en estado de resolver.

Sobre la pregunta que nos formula, es preciso señalar que si bien al tenor de lo establecido en el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, la Procuraduría de la Administración, está llamada a servir de consejera jurídica de los servidores públicos administrativos que nos consultaren su parecer respecto a determinada interpretación de la ley o el procedimiento que debe seguirse en un caso concreto, en esta ocasión, observamos que lo consultado guarda relación con un proceso administrativo disciplinario que se le sigue a una persona por supuestas faltas establecidas en el Reglamento Interno de ese Ministerio, en sus artículos 104, 105 y 106 y la Ley 9 de 1994, en su Texto Único, por lo que, emitir un pronunciamiento al respecto, iría más allá de los límites de la competencia que puede ejercer la Procuraduría de la Administración en el ámbito jurídico administrativo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la citada Ley. No obstante, en aras de ofrecer una orientación general sobre el tema, me permitiré hacer algunas consideraciones al respecto.

I. Consideraciones generales:

El Fuero de Maternidad constituye un derecho que se le concede a la mujer, tanto en el embarazo, como después del alumbramiento, consistente en la conservación de su empleo por un período determinado y el pago de un subsidio en ese lapso, con el objeto de proteger su maternidad. Este derecho fundamental, es reconocido en nuestro ordenamiento positivo

La Procuraduría de la Administración tiene a Panamá, de cinco a seis.

y tiene rango constitucional, encontrándose consagrado en el artículo 72 de la Carta Fundamental, en los siguientes términos:

“Artículo 72: Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.”

II. A nivel Jurisprudencial:

Nuestra jurisprudencia, se ha referido al concepto de Fuero de Maternidad reiteradamente, y entre estos pronunciamientos, por ejemplo, la Sentencia de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, de fecha 9 de septiembre de 2004 (Zulema Osorio Vergara vs Caja de Seguro Social), expresó lo siguiente:

“Por otra parte y en torno al fuero de maternidad del que gozaba la demandante, la Sala estima que no ha sido infringido el artículo 57 del Reglamento Interno de Personal de la Caja de Seguro Social, pues como ya se ha dejado dicho, la destitución de la señora OSORIO VERGARA no tuvo como fundamento su estado de gravidez, sino que se debió a la comprobación de que la demandante incurrió en actos de violación e incumplimiento reiterado de sus deberes y prohibiciones, en perjuicio de la entidad del Estado.

En relación con lo anterior, es necesario señalar que la jurisprudencia de esta Superioridad ha reiterado que el fuero de maternidad no es absoluto, y no impide que la mujer trabajadora sea despedida cuando existan justificadas razones previstas en la ley o en el reglamento interno. Lo que protege el fuero maternal es que la mujer pueda ser despedida por razón de su estado de gestación.

Finalmente, a juicio de esta Superioridad tampoco ha sido infringido el artículo 151 del Reglamento Interno, toda vez que esta norma legal contempla expresamente la destitución como sanción para los servidores de la Caja de Seguro Social que incumplan sus deberes y violen las prohibiciones contenidas en el citado reglamento, tal como ocurrió en el presente caso.

En virtud de las consideraciones explicadas, no prosperan los cargos de ilegalidad endilgados al acto acusado, por lo cual lo procedente es no acceder a las pretensiones formuladas en la demanda.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema, Sala Contencioso Administrativa, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, DECLARA QUE NO ES ILEGAL la Resolución N° 3784-2001-D.N.P. de 26 de septiembre de 2001, proferida por el Director General de la Caja de Seguro Social, y se NIEGAN las demás pretensiones.”

Tanto el artículo 72 de la Constitución transcrito, como el extracto del fallo citado, coinciden en que el Fuero de Maternidad es una garantía de protección a la mujer durante su embarazo y después de éste, que comprende a las mujeres trabajadoras del sector público y privado. Este fuero o privilegio, como hemos visto, es una garantía de estabilidad laboral, y por ende de seguridad económica, pero cuya aplicación no debe ser entendida en términos absolutos, pues ella presenta excepciones.

III. Conclusión

En virtud de las consideraciones antes señaladas, esta Procuraduría concluye que el fuero maternal que consagra la Constitución Política establece el contenido, extensión y limitaciones que la configuran, pues el mismo abarca tanto a mujeres en estado grávido que laboren en el sector público o el privado, por el período de tiempo allí consignado, y reserva a la Ley los casos en que, no obstante de estar amparada por fuero de maternidad, una mujer puede ser separada de su empleo, de allí el carácter no absoluto con que la propia norma fundamental concibe esta garantía.

Hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi consideración y aprecio.

Atentamente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración

RGM/hf.

