

Contiene la excerta, enunciando como un principio constitucional, la protección o tutela de la maternidad de la mujer trabajadora, que al decir del actual Presidente de la Corte Suprema "persigue evitar acciones contra las trabajadoras en estado de gravidez que puedan afectar el curso normal de dicho proceso y, en general, que puedan desequilibrar la estabilidad del núcleo familiar." (NOYOS, Arturo. Derecho Panameño del Trabajo; Imprenta LIL, Costa Rica, 1982).

Excelesencia
Ing. LUIS E. BLANCO

Ministro de Obras Públicas

Desarrolla una serie de derechos y prerrogativas, en favor de las mismas, y que para una mayor claridad, lo hemos dividido así:

Señor Ministro:

1) Prohibiciones de separar a la mujer trabajadora de su empleo.
Pláceme referirme a su muy atenta Nota DM-525, de fecha 8 de mayo de 1995, en la que eleva consulta sobre lo siguiente:

Es obvio que la protección se constituye desde el momento en que "Pueden gozar de la prerrogativa de fuero maternal consagrado en el artículo 68 de la Constitución Política de la República, las servidoras públicas contratadas por períodos fijos, si a la expiración del plazo pactado, o durante la vigencia de esa relación de trabajo, se encuentran dichas servidoras públicas en estado de gravidez?"

Para contestar su interrogante se hace necesario citar, en primer orden, la norma constitucional que textualmente dice: "ARTICULO 68: 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 ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso 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 la mujer en estado de preñez."

Comienza la excerta enunciando como un principio constitucional, la protección o tutela de la maternidad de la mujer trabajadora, que al decir del actual Presidente de la Corte Suprema "persigue evitar acciones contra las trabajadoras en estado de gravedad que puedan afectar el curso normal de dicho proceso y, en general, que puedan desequilibrar la estabilidad del núcleo familiar." (NOYOS, Arturo. Derecho Panameño del Trabajo; Imprenta LIL, Costa Rica; 1982, p. 362).

El citado artículo desarrolla una serie de derechos y garantías a favor de las mismas, y que para una mayor claridad, lo hemos dividido así:

1) Prohibiciones de separar a la mujer trabajadora de su empleo (pública o privada) que se encuentre en estado de gravedad por esta causa.

Es obvio que la protección se constituye desde el momento en que ha tenido lugar la concepción y no antes de ésta.

2) Derecho a licencia, por un total de catorce semanas, seis precedentes al parto y ocho después del mismo, el cual debe ser retribuido del mismo modo que su trabajo y que además es forzoso y por tanto intransigible e irrenunciable. Se reafirma que la trabajadora conservará su empleo y "todos los derechos correspondientes a su contrato" durante este período.

3) Derecho a ser reincorporada a su puesto de trabajo una vez finalizada su licencia por maternidad; y a no ser despedida por el término que de un año, a partir de su reincorporación, al menos que a través de una ley formal se prevean los casos especiales por los cuales podrá ser separada. Esta ley deberá reglamentar, de igual manera, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de embarazo.

Al iniciar el análisis de los contratos administrativos por los cuales se vincula a una persona a la Administración Pública, ya sea de manera eventual, temporal o contingente, observamos que, como acuerdo de voluntades, celebrado entre un órgano del Estado, en ejercicio de las funciones administrativas que le competen, y un particular, una de las formas normales de terminación de los mismos es precisamente el vencimiento del término. Sobre esta afirmación nos da la razón MARLEHHOFF cuando dice:

...la 'cesación' de los efectos del acto o contrato aparece la idea de algo que ocurre normalmente, de acuerdo a lo

previsto de antemano, pues el acto o el contrato administrativo que al cese de producir efectos, se considera que hasta ese momento ha existido legalmente...había despedido sin justa

La 'cesación de los efectos' del acto o del contrato se opera, por ejemplo, por expiración del término o por cumplimiento del objeto. Trataríase de contratos que entonces quedan ejecutados o cumplidos...

Cuando un contrato se formaliza por un término fijo, verbigracia treinta años, es obvio que, cumplido dicho lapso, por el las contrato concluye normalmente por 'cesación de efectos'.

Así, si una concesión de servicios públicos o de uso del dominio público se hubiere otorgado por un término determinado, resulta claro que, vencido este lapso, el contrato concluye. Tal fue por lo demás, la intención de las partes." (MARIENOFF, Miguel. Tratado de Derecho Administrativo, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, pp 557-558).

Si el contrato se extingue de pleno derecho y sin necesidad de un acto posterior y por tanto ya no surte sus efectos, se concluye que la trabajadora oficial se desvincula de la Administración desde ese momento pues el objeto del contrato, la prestación por tiempo definido, se ha cumplido.

Como bien a dicho su Departamento de Asesoría Jurídica la norma constitucional lo que busca es proteger a la futura madre de manera que la misma no sea separada de su puesto de trabajo por causa de preñez y no por otras válidas razones, como los casos especiales previstos en la ley o la terminación del contrato por expiración del término, pues el fuero de maternidad no es absoluto y pueda verse mediatizado ya que la garantía fundamental lo que consagra es un sistema de estabilidad y no de inmovilidad en el empleo. Así lo ha hecho var en nuestra máxima Corporación de Justicia en distintos Fallos como los de 22 de febrero de 1978, 23 de abril de 1987 y el de más reciente data, el de 5 de agosto de 1994. Veamos:

"Estima el Pleno, que si a la trabajadora no se le comunicó el cese de sus funciones al día 15 de noviembre de 1985, fecha en que

"No habiendo sido apertado al proceso prueba alguna por la recurrente de que el contrato no había expirado y de que se le había despedido sin justa causa. Y a pesar de (sic) en el expediente la existencia del contrato escrito por tiempo determinado, cuya cláusula 6ta. dice 'Las partes convienen en que el término de este contrato es de dos meses y medio', e igualmente, a la diligencia de conciliación la trabajadora presentó carta de despedido', por parte de la empleadora. Las únicas pruebas en su favor son las que constituyen la certificación de su estado de gravedad, el cual no es suficiente para considerarla protegida amparo de lo que señala el art. 106 del Código de Trabajo.

Y ello es así, pues en principio la aplicación del artículo 106, y mencionado, requiere no solo la existencia del estado de gravedad de la trabajadora, sino que además haya sido despedida por causa justificada o no. Sin embargo, nos encontramos en presencia de la extinción normal de la relación de trabajo, por el efecto del cumplimiento del plazo contractual (Código de Trabajo, art. 210 num. 2). Lo que eximia a la demandada del deber de solicitar autorización judicial para dar término a ésta, ya que ella fenecía por mandato de la ley, y aún a contrapele del Amparo de Maternidad establecido en el artículo 67 de la Constitución Nacional y 106 del Código de Trabajo, toda vez que las partes por mutuo consentimiento habían pactado la fecha de su extinción." (sic).

(Sentencia de 22 de febrero de 1978.
ANDREA TUMON VS. MARGOT HUTCHINSON)

la funcionaria está amparada en el Decreto de Gabinete N° 1 de 25 de diciembre de 1960. "Estima el Pleno, que si a la trabajadora no se le comunicó el cese de sus funciones, al día 15 de noviembre de 1985, fecha en que

terminaba el contrato suscrito con la empresa, y por el contrario se le mantuvo en las planillas de la institución como empleada y, no es, presino hasta el día 17 de diciembre de 1985 cuando se le avisa mediante la orden acusada la decisión de la empresa de prescindir de sus servicios, entonces, que el status de la señora ROSA DENIS GONZALEZ al momento de ser despedida no era la de una trabajadora contratada por tiempo definido, pues el contrato por ella suscrito con la patronal, había vencido el 15 de noviembre de 1985. Su situación se asimilaba a la de una empleada normal de la empresa que el 17 de diciembre de 1985 gozaba de la estabilidad y protección que le confiere la norma constitucional, y no podía ser destituida como otro cualquier empleado de la empresa, Es necesario decir, como aquellos cuyos nombramientos, contrato, sin previa comprobación de la falta prevista en la ley, pueden ser removidos y sus cargos declarados insubsistentes mediante un resuelto u orden de cancelación de servicios, excepción hecha de los que se encuentran amparados por la Ley de la Carrera Administrativa." (Sentencia de 23 de abril de 1987).

2) También puede ser que la terminación del contrato sea posterior al período de catorce semanas que toma como referencia la posible fecha de parto.

"Ahora bien, tras el estudio de la situación planteada, observa el Corte que ciertamente no existirá "todos los vicios de inconstitucionalidad atribuibles al acto impugnado, por las siguientes razones:

- 1) En primer lugar la destitución de la funcionaria está amparada en el Decreto de Gabinete N° 1 de 26 de diciembre de 1990, que permite adoptar medidas de ese índole.
- 2) En segundo lugar, el fuero de maternidad contemplado en el artículo 68 de la Constitución

En la misma línea de reflexión que en la anterior situación, Nacional, no opina que la trabajadora tendrá derecho a ser despedida cuando exista una causa justificada prevista en la Ley, pues a lo que se opone esa norma es que el despido sea por causa del embarazo.

Y en tercer lugar, el hecho de que la autoridad nominadora se hubiere abstenido de realizar la destitución -porque quiso reconocer el fuero del artículo 68 arriba citado- antes del año, no lesiona en lo absoluto la garantía a que se ha hecho referencia, porque, como se ha dicho, el fuero de maternidad no es absoluto y puede verse mediaticado cuando existe causal de despido previo por la ley.

(Sentencia de 5 de agosto de 1994).

23/ANDEP/su

Es necesario estudiar con detenimiento los distintos supuestos a los que puede haber lugar dependiendo de la época de terminación del contrato, pues esto es importante en razón de determinar la posible atenuación de la inaplicabilidad del fuero en estos casos. Veamos:

- 1) Puede suceder que el contrato llegue a término después del hecho de la concepción, pero antes de las seis semanas anteriores a la posible fecha de parto. En este caso, y en concordancia con lo dicho, no debe extenderse la relación administrativa-laboral más allá de esa fecha.
- 2) También puede ser que la fecha de terminación del contrato sea posterior al período de catorce semanas que toma como referencia la posible fecha de parto.

Es conveniente recordar que el artículo 68 al desarrollar la licencia por maternidad, a pesar de que no entra a distinguir entre trabajadoras permanente o eventuales, sí dice que la trabajadora conservará "todos los derechos correspondientes a su contrato", lo que debe entenderse que las servidoras públicas temporales tienen derecho a ella, así como a la reincorporación a sus funciones, reincorporación esta que no debe extenderse más allá del plazo convenido.

- 3) Una tercera posibilidad se daría en caso de que el plazo se cumpliera dentro del período comprendido durante las seis semanas antes y ocho semanas después de la posible fecha de alumbramiento.

En la misma línea de reflexión que en la anterior situación, es nuestra opinión que la trabajadora tendrá derecho a una licencia parcial, con la facultad para dejar de prestar sus servicios según los cálculos normales, pero solamente remunerada hasta el monto que normalmente hubiere recibido por el cumplimiento regular de su prestación y sin derecho a ser reincorporada.

De esta forma concluimos nuestra opinión esperando que la misma sirva a sus propósitos. Aprovecho la ocasión para reiterarle nuestro aprecio y consideración más distinguida.

Atentamente,

LICDA. ALMA MONTENEGRO DE FLETCHER
PROCURADORA DE LA ADMINISTRACION

Nos referimos a su atenta Nota N° DER/C/959-95, fechada el 17 de los corrientes, en la que se sirvió consultarnos aspectos relacionados con la competencia para procesos de los arrendamientos de inmuebles, cuyo canon de arrendamiento se encuentre entre ciento cincuenta y un balboas (\$151.00) y doscientos cincuenta balboas (\$250.00), una vez empiece la vigencia del Decreto Ejecutivo N° 294 de 7 de diciembre de 1973.
23/AMdeF/au

Explica usted que, el Decreto N° 294 de 7 de diciembre de 1973 excluye del ámbito de aplicación de la Ley 93 de 1973, "los contratos de arrendamientos de bienes inmuebles particulares destinados para habitación, cuyo canon de arrendamiento sea superior a la suma de ciento cincuenta balboas (\$150.00) manuales" y "que antes de entrar a regir este decreto la Dirección General de Arrendamientos tenía conocimiento de los procesos relacionados a la materia arrendaticia hasta un monto de doscientos cincuenta balboas (\$250.00).

Solicita nuestra opinión sobre la posibilidad que la Dirección General de Arrendamientos continúe conociendo, de los procesos arrendaticios relacionados con aquellos contratos cuyo canon se encuentre entre ciento cincuenta y un balboas (\$151.00) y doscientos cincuenta balboas (\$250.00), en dos supuestos a saber:

1. Cuando se trata de demandas planteadas con anterioridad, es momento que le eran aplicables las disposiciones de la Ley 93 de 1973; y
2. Conflictos que surjan relacionados con contratos de arrendamiento que se regían por las disposiciones de la Ley 93 de 1973 cuando fueron celebrados y que se encuentran vigentes, es decir, que sus términos de duración no han finalizado ni han sido prorrogados en función del artículo 9 de la precitada Ley 93".