

C-No.316

Panamá, 23 de noviembre de 1998.

Su Excelencia  
Aida Libia Moreno de Rivera  
Ministra de Salud  
E. S. D.

Señora Ministra:

La Procuraduría de la Administración procede a responder su Consulta, contenida en la Nota No.897/DS/98 de fecha 19 de octubre de 1998, que contiene la siguiente interrogante:

**“Tratándose de los servidores públicos ¿Sobre quién recae la competencia para autorizar dicho despido?”**

La interrogante de la Consulta, guarda relación con el despido de la mujer trabajadora amparada por el fuero de maternidad, y en tal sentido debe hacerse la distinción entre el despido justificado y el despido injustificado de la funcionaria.

El fuero de maternidad es un privilegio especial reconocido en favor de la mujer trabajadora, con el fin de dispensarle protección a su maternidad. Comprende dos aspectos, a saber, el pago de un subsidio y la conservación de su empleo antes durante y después del alumbramiento; con este fuero se protege a la mujer del despido injustificado durante su preñez y por el lapso de un año, después del parto.

En el caso del despido de la trabajadora amparada por el fuero bajo examen, sin que medie justa causa, se estaría efectivamente violando la norma constitucional que lo consagra, es decir el artículo 68 de la Constitución Política, cuyo texto dice lo siguiente:

Artículo 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 las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo de 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.”

En cuanto al caso del despido justificado de la trabajadora, que evidentemente puede sobrevenir ante la violación de normas de carácter disciplinario, primero debe mediar la aplicación de las sanciones correspondientes que señale el Reglamento Interno o el estatuto que rija la materia en la Institución, de modo progresivo, siempre y cuando la gravedad de la falta lo permita para luego llegar al despido. Pero si la destitución obedece a la comisión de un delito, previa su comprobación, puede la autoridad nominadora, proceder a esta máxima sanción disciplinaria de forma inmediata.

En cuanto a la autoridad competente para la destitución de un funcionario, tenemos que siempre será la autoridad nominadora, pues existiendo Carrera Administrativa o no en la entidad de que se trate, es quien nombra al funcionario, a quien le corresponde separarlo del cargo cuando a ello hubiere lugar.

Puede ocurrir sin embargo, como explica su Consulta que la entidad se encuentre sujeta al Régimen de Carrera Administrativa, y entonces, habrá que tomar en consideración si el funcionario a quien se le sigue el proceso

disciplinario, que siempre debe surtirse ante la falta administrativa, accedió al cargo por medio del procedimiento establecido por la Carrera Administrativa o no. En el primer caso habrá que seguir el procedimiento descrito en la Ley de Carrera, y en el evento de que no haya sido nombrado por mediante ese sistema habrá que obedecer el procedimiento descrito en el Reglamento Interno.

Con todo respeto y consideración,

Atentamente.

Linette Landau  
Procuradora de la Administración  
(Suplente)

LL/7/cch.