



*República de Panamá*  
*Procuraduría de la Administración*

Panamá, 13 de junio de 2016  
C-64-16

Señor  
Iván Trujillo S.  
Administrador General, Encargado  
Autoridad Nacional de los Servicios Públicos  
E. S. D.

Señor Administrador General:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en ocasión de dar respuesta a su nota DSAN 1399-2016, mediante la cual consulta a esta Procuraduría si una funcionaria amparada por fuero de maternidad, nombrada por período fijo cuya estabilidad está expresamente prevista en la Ley, se retira de la administración pública por renuncia al cargo, antes de que culmine dicho período, tiene derecho a que se le reconozca dentro de sus prestaciones laborales una suma de dinero en concepto de dicho fuero.

En relación con el tema objeto de su consulta, debo observar que la protección a la maternidad de la mujer trabajadora tiene rango constitucional en nuestro país. A ella se refiere en particular el artículo 72 de la Constitución Política de República, al señalar lo siguiente:

**“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 forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. **Al incorporarse 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”.**

*La Procuraduría de la Administración sirve a Panamá, te sirve a ti.*

Apartado 0815-00609, Panamá, República de Panamá \* Teléfonos: 500-3350, 500-3370 \* Fax: 500-3310  
\* E-mail: [procadmon@procuraduria-admon.gob.pa](mailto:procadmon@procuraduria-admon.gob.pa) Página Web: [www.procuraduria-admon.gob.pa](http://www.procuraduria-admon.gob.pa)

Al momento de la renuncia al cargo por parte de la funcionaria, la misma gozaba de la protección constitucional del fuero de maternidad, en esta oportunidad en la fase posterior al parto, que prohíbe a la autoridad administrativa separar de un empleo público a la mujer trabajadora protegida por este fuero, sin motivo justificado, durante el período de un año, posterior a la fecha del reintegro.

La renuncia de la madre trabajadora se ha dado al incorporarse a su empleo, la cual resulta completamente válida y surte todos sus efectos, si es espontánea, libre y voluntaria. No obstante, es prudente asegurarse de que la renuncia voluntaria de la trabajadora se presente y se muestre como tal, de manera que no quede duda respecto al proceder del empleador, para evitar futuras reclamaciones alegando que lo que aparentaba ser voluntario y espontáneo no lo era.

Las normas que consagran el fuero especial de maternidad establecen una protección especial en favor de la mujer y la maternidad, y comprende, entre otros, el derecho a no ser separada de su empleo público o particular por causa del embarazo; el derecho a descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, por un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho semanas que le siguen a dicho evento; el derecho a conservar el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato; el derecho a no ser despedida por el término de un año, luego de incorporarse la madre trabajadora a su empleo, salvo en los casos especiales previstos por la Ley y el derecho a gozar de condiciones especiales de trabajo, reguladas por la Ley. Sobre este tema, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 3 de octubre de 2003, señaló lo siguiente:

“...

Consta en el expediente que la señora Eyda Rodríguez se encontraba embarazada al momento de convenir lo anterior; sin embargo, esta condición física no impide que realice actos de disposición en materia laboral, como es el referido pacto de terminación de la relación obrero patronal o incluso renunciar a su puesto de trabajo. **En reiteradas oportunidades esta Corporación de Justicia ha dicho al respecto que "La mujer embarazada no renuncia al fuero de maternidad si decide dar por terminada la relación de trabajo. El fuero de maternidad no obliga a la mujer embarazada a permanecer en su trabajo si desea dar por terminada la relación por renuncia o por mutuo acuerdo. Tampoco obliga al empleador a mantener la relación de trabajo a pesar de que se produzca su terminación ya sea por la expiración del término pactado o por cualquiera otra causa legal, y puede dar por terminada la relación de trabajo, por causa justificada, previa autorización judicial de despido"** (Cf. sentencia de 27 de enero de 1995. Caso: Alicia Wright versus Confecciones Internacionales, S.A. Mgda. Ponente: Mirtza de Aguilera)”.

Finalmente, considero oportuno indicar que la renuncia es una determinación personal sujeta a la libre voluntad de todo servidor público, tal como lo señala el artículo 815 del Código Administrativo.

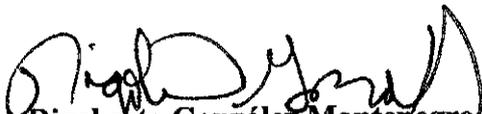
En concordancia con lo anterior, el reglamento interno aplicable a los funcionarios de la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, el cual fue aprobado mediante Resolución JD-1368 de 28 de mayo de 1999, establece en su Título V, dentro de las acciones de recursos humanos denominadas retiros de la Administración Pública, **la renuncia escrita debidamente aceptada del servidor público**, además de la desvinculación en período de prueba, la reducción de fuerza, la destitución, la jubilación o pensión por invalidez, y el fallecimiento de un servidor público.

En adición a lo anterior, la resolución 017 de 30 de noviembre de 1999, dictada por la Dirección General de Carrera Administrativa, que desarrolla procedimientos técnicos para el trámite de acciones de recursos humanos, aplicables a todos los servidores públicos, sean o no parte de la Carrera Administrativa, define el retiro de la Administración Pública como el cese del ejercicio de la función pública por parte de los servidores públicos, **ya sea por decisión suya o por decisión de la autoridad nominadora**, o de quien esté facultado para ello, lo cual deberá estar fundamentado en causas justas y expresadas por escrito.

En consecuencia, las normas protectoras del fuero de maternidad, tanto constitucionales, como legales, establecen que la trabajadora tiene derecho a su estabilidad en el empleo un año después del reintegro por dicho fuero; pero esa protección es renunciable; y tendrá sólo el derecho a las prestaciones, tales como salario, décimo tercer mes y vacaciones.

Hago propicia la oportunidad para reiterarles las muestras de mi consideración y aprecio.

Atentamente,

  
**Rigoberto González Montenegro**  
Procurador de la Administración

RGM/au

