

Panamá, 17 de mayo de 1999.

Señora
MARGARITA MARTÍNEZ
Tesorera Municipal
del Distrito de la Mesa
La Mesa - Provincia de Veraguas
E. S. D.

Señora Tesorera:

En cumplimiento de nuestras funciones como Asesores de los servidores de la Administración Pública, nos permitimos ofrecer contestación a su Oficio N°.DTMLM-56-99, mediante el cual tuvo a bien elevar Consulta a esta Procuraduría, relacionada con su actual estado de gravidez y, su período en el cargo como Tesorera.

Dos aspectos de importancia son los que se destacan, en el caso objeto de la presente Consulta:

- 1.- Su estado de gravidez, y
- 2.- El período para el cual fue electa como Tesorera Municipal.

No podemos soslayar el hecho, que en la actualidad Usted se encuentre en estado de gravidez y, que el Fuero de Maternidad ampara hasta un año después, a la mujer recién dada a luz; no obstante, este beneficio del ¿fuero de maternidad¿, se reviste de ciertas características propias, que en muchas ocasiones no le pueden ser aplicadas a toda mujer que esté recién dada a luz; Veamos.

En primer lugar debemos señalarle que el Fuero de Maternidad constituye el 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 y tiene rango constitucional, encontrándose regulado en el artículo 68 de la Carta Fundamental, en los siguientes términos:

¿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 a las ocho siguientes 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 casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez¿

Nuestra jurisprudencia, se ha referido al concepto de fuero de maternidad reiteradamente, y entre esos pronunciamientos se destaca la Sentencia de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, de fecha 28 de agosto de 1990 (Esilda Martínez de Saldaña vs Supermercado Del Parque, S.A.), en que se expresó lo siguiente:

¿El denominado fuero de maternidad es una protección de que gozan determinadas mujeres contra el despido que no cumpla con ciertos requisitos legales, pero dicha protección no alcanza otras especies de terminación de la relación de trabajo como la expiración del término pactado, hipótesis que es la que produjo el caso. No se puede pues confundir la especie (despido) con el género (terminación del contrato) ya que el fuero de maternidad según lo previsto en el artículo 68 de la Constitución Nacional (sic) y el artículo 196 del Código de Trabajo, protege a la mujer trabajadora sólo contra el despido que consiste en la terminación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador¿. (El resaltado y subrayado)

Tanto el artículo 68 de Constitución Política 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.

En efecto, como bien lo indicamos, la relación entre el empleador y la mujer trabajadora mantiene su pretendido equilibrio, con la figura del Fuero de Maternidad, entre otras cosas; ya que mediante la garantía de la conservación del empleo que se le dispensa a la madre, se le está amparando de la posibilidad de un despido injustificado, que podría tener lugar en razón de su preñez. Sin embargo, frente a la justificación de la terminación laboral, legalmente configurada, no puede aducirse la protección del Fuero de Maternidad, como lo sería por ejemplo el caso de la comisión por parte de la trabajadora de una falta de sus deberes como servidora, o de un delito, que previa su comprobación, conllevaría el despido.

Como quedó expresado, entre la terminación de la relación laboral, y el despido, existe una relación de género y especie. El despido es la forma de terminar la relación laboral, pero existen otras como la decisión unilateral del empleador, el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la conclusión de la obra objeto del contrato y la expiración del término pactado, que se sumarían a la descrita en el párrafo precedente. A esta última modalidad nos referiremos a continuación.

Tanto los contratos por tiempo definido como los nombramientos, constituyen igualmente una especie de convenio, en los que lógicamente la relación laboral se dará por un lapso predeterminado, fijado de común acuerdo por las partes, quienes al suscribirlo manifiestan su voluntad de contraer las obligaciones y gozar de los derechos que de él se derivan.

Tal y como nos ha señalado en su Consulta, usted fue nombrada por un tiempo definido correspondiente a dos años y medio (21/2), al tenor de lo establecido en la Ley N°.106 sobre Régimen Municipal. (Cfr. Art.52 de la Ley). En ese sentido debemos tener presente que cuando una persona es contratada o nombrada bajo esos términos, - por tiempo definido ¿ la relación laboral está supuesta a terminar el día de su vencimiento, de allí que su prórroga o extensión, sólo es posible mediante el procedimiento establecido en la propia norma (art.52, Ley 106), el cual establece que en cada Municipio habrá un Tesorero Municipal escogido por el Consejo Municipal para un período de dos años y medio, el cual podrá ser reelegido.

El segundo aspecto al que nos referíamos en párrafos anteriores, lo constituye el período para el cual fue usted electa como Tesorera Municipal.

En este sentido, hay dos aspectos relevantes que destacar en el Fuero de Maternidad, uno, el pago del subsidio a la mujer trabajadora, y el otro, el derecho a conservar su puesto de trabajo. Sin embargo, cuando hablamos de su reconocimiento, hablamos de pagar a la madre el mencionado subsidio, y de respetar su empleo, pero éste debe existir; ya que no puede conservarse un empleo que no existe por haber desaparecido el convenio o contrato que lo constituyó legalmente. El nombramiento, es la base de la relación laboral, es la fuente generadora de derechos y obligaciones, pero también es, en sus términos literales, ley entre las partes, por tanto es imposible que pasado el período para el cual usted fue electa, pueda permanecer por el término de un año más en el cargo, supletorio de estar amparada bajo el Fuero de Maternidad.

Por todo lo anteriormente expuesto y, con el respeto que nos merece la señora Tesorera Municipal del Distrito de la Mesa, debemos indicar que esta Procuraduría es del criterio que en el caso que nos ocupa, es improcedente el reconocimiento del Fuero de Maternidad, por el hecho que el período para el cual usted fue electa, finalizará el 31 de agosto de 1999, dentro del cual se coincide con el lapso de su licencia por gravidez. Dicha coincidencia no varía en ningún caso, el término del ejercicio de su cargo de Tesorera Municipal.

Para finalizar, queremos indicar que usted no está siendo separada de su cargo, por causa de su embarazo; a contrario sensu, a usted se le está por vencer el término para el cual fue electa y nombrada para ejercer un cargo específico, por un tiempo o período determinado (dos años y medio). En otras palabras, su nombramiento o relación laboral termina por una única causal: Vencimiento de período para el cual fue nombrada.

Con muestras de consideración y respeto, atentamente

ALMA MONTENEGRO DE FLETCHER
Procuradora de la Administración

AmdeF/14/cch