

C-No.180

Panamá, 9 de septiembre de 2004.

Ingeniero
JOSÉ PORTA
Director Ejecutivo
Fondo de Inversión Social
E. S. D.

Señor Director:

Por medio de la presente procedemos a dar respuesta a la nota AL-375-23 de 28 de julio de 2004, y recibida en este despacho el 10 de agosto de los corrientes.

El tenor de vuestra nota versa sobre los siguientes términos:

“Es nuestro interés conocer la opinión legal de la Procuraduría General de la Administración con relación a si existe obligación por parte de esta institución de renovar aquellos contratos una vez los mismo hayan culminado el 31 de diciembre del año en curso, a funcionarias que tengan fuero maternal, independientemente que las mismas ocupen cargos de directivos o de menor jerarquía dentro de la institución.

De igual manera nos interesa conocer su opinión (sobre) si existe diferencia en aquellos casos de servicios profesionales y si los contratos deben renovarse; en caso de ser afirmativo, si debe ser en las mismas condiciones, es decir, en igual salario y posición.

En este sentido nos interesa conocer si en la Institución a su cargo existe algún pronunciamiento en casos similares a los que nos ocupan, por lo que le solicitamos de ser así, favor informarnos con la finalidad de aclarar nuestra interrogante.”

Efectivamente, este despacho se ha pronunciado en diversas ocasiones al respecto de la consulta antes descrita, inclusive recientemente emitimos el dictamen número **C-163 de 24 de agosto de 2004**, en respuesta a nota enviada por el Administrador General de la Autoridad de la Región Interoceánica (ARI), el cual nos consultaba sobre el derecho que

le asiste a las funcionarias de la ARI, amparadas por el fuero de maternidad, a seguir laborando una vez venzan sus contratos.

Se le indicó al Administrador General de la ARI que “este fuero o privilegio...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”.

Adicionalmente se subrayó que “...tanto los contratos como los nombramientos por tiempo definido 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 deriven”.

Por lo expuesto, este despacho consideró que “...es improcedente el reconocimiento del fuero de maternidad por el hecho de que el periodo para el cual fueron nombradas finaliza en la fecha que culmina el contrato laboral; estas funcionarias no están siendo separadas de sus cargos, por ninguna causa en particular, sino por vencer el término para el cual fueron contratadas para un cargo específico, por un tiempo o periodo determinado; su nombramiento o relación laboral termina por una única causal: vencimiento de periodo para el cual fueron designadas”.

Con la presente le estamos adjuntado igualmente copia del dictamen citado para vuestra mejor referencia.

Con la pretensión de haber orientado y aclarado su solicitud, me suscribo de usted.

Atentamente,

Alma Montenegro de Fletcher
Procuradora de la Administración.

AMdeF/111/cch.