



Asamblea Nacional

Secretaría General

**TRÁMITE LEGISLATIVO
2020-2021**

ANTEPROYECTO DE LEY: **184**

PROYECTO DE LEY: **548**

LEY:

GACETA OFICIAL:

TÍTULO: **QUE AMPLIA EL ALCANCE DEL FUERO DE MATERNIDAD HASTA EL PADRE Y CONCEDE VACACIONES ANTICIPADAS EN CASO DE FALLECIMIENTO DE LA MADRE.**

FECHA DE PRESENTACIÓN: **14 DE OCTUBRE DE 2020.**

PROPONENTE: **H.D. DANIEL RAMOS.**

COMISIÓN: **TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL.**

Presentación	14/10/2020
Hora	1:20r
A Debate	_____
A Votación	_____
Aprobada	_____ Votos
Rechazada	_____ Votos
Abstención	_____ Votos

Panamá, de octubre de 2020

Honorable Diputado

Marcos Castillero Barahona

Presidente de la

ASAMBLEA NACIONAL

Señor Presidente:

En virtud de la iniciativa legislativa que nos confiere el artículo 165 de la Constitución Política de la República de Panamá, los artículos 108 y 109 del reglamento interno de la Asamblea Nacional, me permito presentar a la consideración de esta augusta cámara, el anteproyecto de Ley **“Que amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y concede vacaciones anticipadas en caso de fallecimiento de la madre”**, el cual merece la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Panamá como en la mayoría de los países del mundo existen normas especiales que protegen la familia, incluyendo el aspecto laboral, el artículo 72 de la Constitución Política de la República de Panamá, establece lo siguiente:

“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 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.”.

El espíritu de este artículo según el legislador, busca brindarle protección laboral a la mujer en estado de gravidez, por razón del interés superior del niño, por lo tanto, es un derecho que nace con el niño, sin embargo, en algunas circunstancias, este derecho que es natural, se ve vulnerado, pese a estar consagrado en otros artículos de la misma constitución y de convenios internacionales de los cuales somos signatarios, que expresan claramente la responsabilidad y propósito del estado en la protección de la familia, especialmente al menor.

Esta situación se da cuando se cumplen dos eventos.

1. Cuando la madre no está laborando en algún momento del embarazo o después del parto hasta un año.
2. Cuando la madre fallece durante el parto o en los días sucesivos al mismo antes de cumplirse el año.

En otras legislaciones, las cortes correspondientes, han extendido a los padres el derecho a la estabilidad laboral reforzada durante el tiempo de embarazo o lactancia de sus hijos, considerando que la esposa o cónyuge deben depender de él.

En Panamá no existe una norma que en materia laboral proteja la condición de vulnerabilidad del niño, en los casos en el que la madre no esté laborando durante el periodo de gestación o lactancia, o en los casos en el que fallece después del parto o en días sucesivos antes de cumplir el año del parto, contrario a eso se han dado situaciones de despedidos a padres de un recién nacido, dejando a un lado el propósito del artículo 56 de la Constitución Política que en su segundo párrafo dice:

“El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores y garantizará el derecho de éstos a la alimentación, la salud, la educación y la seguridad y previsión sociales. Igualmente tendrán derecho a esta protección los ancianos y enfermos desvalidos.”.

Es necesario el desarrollo del artículo 72, a través de una ley que permite ampliar el alcance de este fuero hasta el padre, en los casos en que se requieran, tomando en consideración las circunstancias especiales que dejan al niño desprotegido y en gran medida vulnerable.

Las razones para ampliar la garantía de la estabilidad laboral de la mujer gestante y lactante a la de su pareja, cuando ella no es la trabajadora ni la que aporta el sostén familiar, precisamente porque esta protección debe trascender de “su originario propósito de evitar la discriminación laboral generada en dicha condición (fuero de maternidad)”. Otro punto importante en el análisis es que esta trae una interesante postura de igualdad de género, tratando el tema de los derechos tanto de padres como de madres en el cuidado del bebé, como lo dice el artículo 59 de nuestra Carta magna el cual dice:

“La patria potestad es el conjunto de deberes y derechos que tienen los padres en relación con los hijos”.

La maternidad no debe ser asumida más como algo meramente individual, en donde la mujer es la única partícipe, sino un hecho ligado al desarrollo de las sociedades, porque la concepción debe dar inicio a una generación de políticas que protejan y que procuren un desarrollo óptimo de la familia y del niño. Así, ya no debe mirarse

aisladamente maternidad y paternidad. Los dos padres son responsables por igual del cuidado de los hijos y a los dos se les debe garantizar el disfrute de lo laboral y de lo familiar; y la estabilidad laboral reforzada, en pro del sustento de los niños que están por nacer o en periodo de lactancia.

Muy importante es, por otra parte, que la prohibición de despido y la exigencia de permiso ante el Ministerio de Trabajo para llevarlo a cabo no queda circunscrita a la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactante, como se ha indicado reiteradamente, sino que se extiende al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel.

La protección se concedería teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador al cual se extiende la protección laboral.



H.D. DANIEL RAMOS

CIRCUITO 2-1

ASAMBLEA NACIONAL	
COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD, Y DESARROLLO SOCIAL	
Presentación	14/10/2020
Hora	1:20p
A Debate	
A votación	
Aprobada	Votos
Rechazada	Votos
Abstención	Votos

ANTEPROYECTO DE LEY N°

(De de de 2020)

“Que amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y concede vacaciones anticipadas en caso de fallecimiento de la madre”

ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. Esta ley en atención al interés superior del menor, busca protegerlo cuando se encuentre en estado de vulnerabilidad o indefensión.

Artículo 2. Se amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre, en los casos en que se requieran, tomando en consideración las circunstancias especiales que dejan al menor desprotegido y en gran medida vulnerable.

Artículo 3. Cuando la mujer esté embarazada y no esté laborando, el cónyuge gozará de fuero de paternidad, no podrá ser despedido de su empleo público o privados por los meses que dure la gestación y luego del parto por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la ley.

Artículo 4. En caso de muerte de la madre durante el parto o en los días o meses siguientes, el cónyuge que cuente con un empleo público o privado gozará de fuero de paternidad hasta cumplirse el término de un año a partir del parto y además tendrá derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones anticipadas, luego de cumplir el tiempo de duelo que establezca la norma.

Si el padre está laborando por contrato definido o contrato de obra, el tiempo de vacaciones adelantadas será proporcional al derecho según el tiempo del contrato.

Artículo 5. El fuero de paternidad no implica *per se* el congelamiento de la relación laboral, pues el trabajador o servidor público aforado puede ser desvinculado de su empleo si se configura una justa causa, de terminación del contrato laboral y previa autorización del Ministerio de Trabajo, en el sector privado. Es decir, aplican las mismas causas que se requieren en el fuero de maternidad. En el caso de los servidores públicos se aplicarán las normas respectivas a estos.

Artículo 6. Para que tenga efectividad o alcance la ley, el cónyuge deberá aportar los siguientes requisitos al empleador o entidad pública en la que labore:

1. Que el menor a quien busca proteger la norma sobreviva. De no sobrevivir el menor se entiende extinto el fuero de paternidad.
2. Aportar certificado de embarazo de la cónyuge o la conviviente.

3. Probar que llevan dos o más años de convivencia en condiciones de singularidad y estabilidad.
4. Ser beneficiaria del sistema de seguridad social del trabajador o servidor público.
5. Aportar certificado de embarazo de la cónyuge o la conviviente.
6. Acreditar que la madre del menor dependa económicamente del cónyuge de forma parcial o total.
7. Que la madre no cuente con un empleo formal. No podrán ambos progenitores beneficiarse de la protección del fuero, por ende, de mantener la madre un empleo formal, y estar amparada por el fuero de maternidad queda sin efecto el fuero de paternidad.

COMUNIQUESE y CUMPLASE. Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional el día de hoy de octubre de 2020.



H.D. DANIEL RAMOS

CIRCUITO 2-1



ASAMBLEA NACIONAL
Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social

H.D. VÍCTOR CASTILLO PÉREZ
Presidente

Teléfono: 512-8300, ext. 8831 / 8102
correo: c_trabajo@asamblea.gob.pa

Panamá, 11 de febrero de 2021

Honorable Diputado
MARCO CASTILLERO
Presidente Asamblea Nacional
E. S. D.

Respetado Señor Presidente:

Debidamente analizado y prohiado por la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social en reunión efectuada el 11 de febrero de 2021, le remitimos para los trámites correspondientes el Proyecto de Ley, "**Que amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y concede vacaciones anticipadas en caso de fallecimiento de la madre**", que corresponde al **Anteproyecto de Ley 184**, originalmente presentado por el H.D. Daniel Ramos.

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 109 del Reglamento Interno, le solicito se sirva impartir las instrucciones de rigor, con el objeto de que el citado Proyecto sea sometido próximamente a Primer Debate.

Atentamente,

H.D. VÍCTOR CASTILLO PÉREZ
Presidente de la Comisión de
Trabajo, Salud y Desarrollo Social

ASAMBLEA NACIONAL SECRETARÍA GENERAL	
Presentación	15/2/2021
Hora	12:14
A. Debate	_____
A. Notación	_____
Aprobada	_____ Votos
Rechazada	_____ Votos
Abstención	_____ Votos

Apartado 0815-01603 Panamá, Rep. de Panamá

Palacio Justo Arosemena

ASISTENTE LEGAL SECRETARÍA LEGAL	
Presentación	15/2/2021
Hora	12:14 p.m.
A Debate	
A Notación	
Aprobada	Votos
	Votos
Abstención	Votos

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Panamá como en la mayoría de los países del mundo existen normas especiales que protegen la familia, incluyendo el aspecto laboral, el artículo 72 de la Constitución Política de la República de Panamá, establece lo siguiente:

"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 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."

El espíritu de este artículo según el legislador, busca brindarle protección laboral a la mujer en estado de gravidez, por razón del interés superior del niño, por lo tanto, es un derecho que nace con el niño, sin embargo, en algunas circunstancias, este derecho que es natural, se ve vulnerado, pese a estar consagrado en otros artículos de la misma constitución y de convenios internacionales de los cuales somos signatarios, que expresan claramente la responsabilidad y propósito del estado en la protección de la familia, especialmente al menor.

Esta situación se da cuando se cumplen dos eventos.

1. Cuando la madre no está laborando en algún momento del embarazo o después del parto hasta un año.
2. Cuando la madre fallece durante el parto o en los días sucesivos al mismo antes de cumplirse el año.

En otras legislaciones, las cortes correspondientes, han extendido a los padres el derecho a la estabilidad laboral reforzada durante el tiempo de embarazo o lactancia de sus hijos, considerando que la esposa o cónyuge deben depender de él.

En Panamá no existe una norma que en materia laboral proteja la condición de vulnerabilidad del niño, en los casos en el que la madre no esté laborando durante el periodo de gestación o lactancia, o en los casos en el que fallece después del parto o en días sucesivos antes de cumplir el año del parto, contrario a eso se han dado situaciones de despedidos a padres de un recién nacido, dejando a un lado el propósito del artículo 56 de la Constitución Política que en su segundo párrafo dice:

"El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores y garantizará el derecho de éstos a la alimentación, la salud, la educación y la seguridad y previsión

sociales. Igualmente tendrán derecho a esta protección los ancianos y enfermos desvalidos."

Es necesario el desarrollo del artículo 72, a través de una ley que permite ampliar el alcance de este fuero hasta el padre, en los casos en que se requieran, tomando en consideración las circunstancias especiales que dejan al niño desprotegido y en gran medida vulnerable.

Las razones para ampliar la garantía de la estabilidad laboral de la mujer gestante y lactante a la de su pareja, cuando ella no es la trabajadora ni la que aporta el sostén familiar, precisamente porque esta protección debe trascender de "su originario propósito de evitar la discriminación laboral generada en dicha condición (fuero de maternidad)". Otro punto importante en el análisis es que esta trae una interesante postura de igualdad de género, tratando el tema de los derechos tanto de padres como de madres en el cuidado del bebé, como lo dice el artículo 59 de nuestra Carta magna el cual dice:

"La patria potestad es el conjunto de deberes y derechos que tienen los padres en relación con los hijos".

La maternidad no debe ser asumida más como algo meramente individual, en donde la mujer es la única partícipe, sino un hecho ligado al desarrollo de las sociedades, porque la concepción debe dar inicio a una generación de políticas que protejan y que procuren un desarrollo óptimo de la familia y del niño. Así, ya no debe mirarse aisladamente maternidad y paternidad. Los dos padres son responsables por igual del cuidado de los hijos y a los dos se les debe garantizar el disfrute de lo laboral y de lo familiar; y la estabilidad laboral reforzada, en pro del sustento de los niños que están por nacer o en periodo de lactancia.

Muy importante es, por otra parte, que la prohibición de despido y la exigencia de permiso ante el Ministerio de Trabajo para llevarlo a cabo no queda circunscrita a la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactante, como se ha indicado reiteradamente, sino que se extiende al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel.

La protección se concedería teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador al cual se extiende la protección laboral.

ASAMBLEA NACIONAL SECRETARÍA GENERAL	
Presentación	15/2/2021
Hora	12:40
A Debate	
A Votación	
Aprobada	Votos
Rechazada	Votos
Abstención	Votos

PROYECTO DE LEY No.

De de de 2021

"Que amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y concede vacaciones anticipadas en caso de fallecimiento de la madre"

ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. Esta ley en atención al interés superior del menor, busca protegerlo cuando se encuentre en estado de vulnerabilidad o indefensión.

Artículo 2. Se amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre, en los casos en que se requieran, tomando en consideración las circunstancias especiales que dejan al menor desprotegido y en gran medida vulnerable.

Artículo 3. Cuando la mujer esté embarazada y no esté laborando, el cónyuge gozará de fuero de paternidad, no podrá ser despedido de su empleo público o privados por los meses que dure la gestación y luego del parto por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la ley.

Artículo 4. En caso de muerte de la madre durante el parto o en los días o meses siguientes, el cónyuge que cuente con un empleo público o privado gozará de fuero de paternidad hasta cumplirse el término de un año a partir del parto y además tendrá derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones anticipadas, luego de cumplir el tiempo de duelo que establezca la norma. Si el padre está laborando por contrato definido o contrato de obra, el tiempo de vacaciones adelantadas será proporcional al derecho según el tiempo del contrato.

Artículo 5. El fuero de paternidad no implica per se el congelamiento de la relación laboral, pues el trabajador o servidor público aforado puede ser desvinculado de su empleo si se configura una justa causa, de terminación del contrato laboral y previa autorización del Ministerio de Trabajo, en el sector privado. Es decir, aplican las mismas causas que se requieren en el fuero de maternidad. En el caso de los servidores públicos se aplicarán las normas respectivas a estos.

Artículo 6. Para que tenga efectividad o alcance la ley, el cónyuge deberá aportar los siguientes requisitos al empleador o entidad pública en la que labore:

1. Que el menor a quien busca proteger la norma sobreviva. De no sobrevivir el menor se entiende extinto el fuero de paternidad.
2. Aportar certificado de embarazo de la cónyuge o la conviviente. "
3. Probar que llevan dos o más años de convivencia en condiciones de singularidad y estabilidad.

4. Ser beneficiaria del sistema de seguridad social del trabajador o servidor público.
5. Aportar certificado de embarazo de la cónyuge o la conviviente.
6. Acreditar que la madre del menor dependa económicamente del cónyuge de forma parcial o total.
7. Que la madre no cuente con un empleo formal. No podrán ambos progenitores beneficiarse de la protección del fuero, por ende, de mantener la madre un empleo formal, y estar amparada por el fuero de maternidad queda sin efecto el fuero de paternidad.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy _____ de _____ de 2021.

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL


HD. VÍCTOR CASTILLO
Presidente


HD. JUAN ESQUIVEL
Vicepresidente


HD. MARIANO LÓPEZ
Secretario



HD. CRISPIANO ADAMES N.
Comisionado

HD. ABEL BEKER A.
Comisionado

HD. RAÚL A. FERNANDEZ
Comisionado


HD. HUGO N. MÉNDEZ L.
Comisionado


HD. ARNULFO DÍAZ
Comisionado


HD. ANA G. ROSAS
Comisionada