



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 25 de noviembre de 2009.
C-143-09.

Licenciado
Guillermo Sáez-Llorens
Director General
de la Caja de Seguro Social
E. S. D.

Señor Director General:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en ocasión de dar respuesta a la nota D.DNAL-N-118-2009, mediante la cual el ex Director General de esa institución solicitó a esta Procuraduría su opinión respecto a la interpretación del artículo 37 de la ley general de adopciones de la República de Panamá (ley 61 de 12 de agosto de 2008).

El artículo 37 de la ley 61 de 2008, cuya interpretación se solicita es del siguiente tenor literal:

“**Artículo 37. Reglas.** Esta licencia se ajustará a lo establecido en la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social en lo referente al subsidio por maternidad y las normas relativas del Código de Trabajo.”

En lo concerniente a la licencia a que alude la citada norma legal, el artículo 36 de la ley 61 de 2008 dispone:

“**Artículo 36. Derecho.** La madre adoptante tendrá derecho a una licencia remunerada por adopción **durante cuatro semanas**, contadas a partir de la fecha de notificación de la resolución que otorga el acogimiento preadoptivo, para facilitar la inserción del niño, niña o adolescente en la dinámica familiar.

El padre adoptante podrá acogerse a una licencia por adopción de dos semanas que serán descontadas de sus vacaciones de común acuerdo con su empleador, salvo lo pactado en convenciones colectivas al respecto.”

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

Como se podrá apreciar las reglas para el otorgamiento de licencias remuneradas distingue si el adoptante es un padre o una madre. En el caso del padre adoptante, éste podrá acogerse a una licencia de dos (2) semanas que serán descontadas de sus vacaciones de común acuerdo con su empleador, salvo lo que haya sido pactado en convenciones colectivas.

En el caso de la madre adoptante, la situación varía. Según la norma citada (artículo 37 de la ley 61) la licencia remunerada de cuatro semanas deberá ajustarse a la ley orgánica de la Caja de Seguro Social en lo referente al subsidio de maternidad y a las normas del Código de Trabajo.

En relación al subsidio por maternidad, el artículo 146 de la ley 51 de 27 de diciembre de 2005, orgánica de la Caja de Seguro Social y el artículo 107 del Código de Trabajo, a la letra disponen:

“Artículo 146. Subsidio por maternidad. Las aseguradas cubiertas por este riesgo, que tengan acreditadas en su cuenta individual un mínimo de nueve cuotas mensuales en doce meses anteriores al séptimo mes de gravidez, percibirán un subsidio por maternidad que corresponderá a las **seis semanas anteriores y las ocho siguientes al parto,** con independencia de que haya cesado en sus labores. El monto del subsidio semanal ascenderá al sueldo medio semanal sobre el cual hubiera cotizado en los últimos nueve meses de cotizaciones.

Se suspenderá el subsidio por maternidad cuando la beneficiaria efectúe trabajo alguno remunerado durante el período de descanso obligatorio.” (resaltado nuestro).

“Artículo 107. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que preceden al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

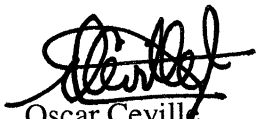
Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.

...” (resaltado nuestro).

Al vincular estas normas legales con los artículos 36 y 37 de la ley 61 de 2008 podemos concluir que la licencia remunerada a que se refiere el artículo 37, deberá ser pagada por la Caja de Seguro Social, siempre que la madre adoptante tenga acreditadas en su cuenta individual un mínimo de nueve cuotas mensuales en doce meses anteriores a la fecha de notificación de la resolución que otorga el acogimiento preadoptivo a que se refiere el artículo 36 de la ley 61. Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir este subsidio, esta obligación correrá a cargo del empleador en los términos del artículo 107 del Código de Trabajo.

Hago propicia la ocasión para expresarle mis sentimientos de consideración y aprecio.

Atentamente,



Oscar Cevilla
Procurador de la Administración.

OC/au.

