



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 08 de mayo de 2023
Nota C-068-23

Señora
Yelissa Ávila
Ciudad.

Ref: Normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas.

Señora Ávila:

Atendiendo al derecho constitucional de petición consagrado en el artículo 41 de la Constitución Política, y a la misión de esta Procuraduría dispuesta en el numeral 6 del artículo 3 de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, conforme al cual corresponde a la entidad brindar orientación legal al ciudadano, damos respuesta a su correo electrónico, mediante el cual pregunta a esta Procuraduría, lo siguiente:

I. Lo consultado.

*“Por lo antes ya expuesto mi consulta es.
Siendo yo paciente de enfermedad crónica degenerativa
(Hipertensa, Trastorno de ansiedad, trastorno depresivo,
Fibromialgia).
1. Se me puede sacar de planilla
2. Es valido (sic) estando hospitalizada tomar mis vacaciones.
3. La dra. De salud ocupacional envio (sic) una nota que al caer
hospitalizada no pude entrar donde solicita mi cambio de puesto
de trabajo, Todavía (sic) es valida (sic)?
4. Por favor orientarme como debo proceder.”*

II. Nuestras consideraciones.

De una correcta lectura a la consulta formulada, se observa que la misma tiene por objeto que esta Procuraduría se pronuncie sobre funciones y actuaciones, tomadas por la institución donde usted labora; no obstante, ello implicaría hacer un análisis sobre acciones administrativas, que son competencia de otros organismos oficiales, situación que iría más allá de los límites que nos impone el artículo 2 de la Ley N.º 38 de 31 de julio de 2000 “Que aprueba el Estatuto Orgánico de la Procuraduría de la Administración, regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales”, el cual señala que *las actuaciones de la Procuraduría de la Administración se extienden al ámbito jurídico*

administrativo del Estado, excluyendo las funciones jurisdiccionales, legislativas y en general, las competencias especiales que tengan otros organismos oficiales.

No obstante, en aras de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 6 del artículo 3 de la Ley N°38 de 31 de julio de 2000, conforme al cual corresponde a este Despacho, brindar orientación legal al ciudadano que consultare su parecer respecto a determinada interpretación de la ley o el procedimiento que se debe seguir en un caso concreto, en esta ocasión procederemos a brindarle una orientación objetiva y cónsona, con el tema consultado. Veamos:

La Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley No. 25 de 20 de abril de 2018 y la Ley No. 151 de 24 de abril de 2020, señaló que todo trabajador tanto nacional o extranjero que se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, tendrán derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico.

A su vez, el artículo 2 de la citada ley define los siguientes conceptos:

“Parágrafo. *Para los efectos de esta Ley, las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas se entenderán así:*

- 1. Enfermedades crónicas. Son las que, una vez diagnosticadas, su tratamiento, que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo, lo que lleva implícita la cronicidad, entre ellas, diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida.*
- 2. Enfermedades involutivas. Son las que antagonizan el proceso natural evolutivo del ser humano y se convierten en procesos consuntivos del organismo, tales como esclerosis múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto.*
- 3. Enfermedades degenerativas. Son aquellos procesos nosológicos que ocasionan fenómenos de desgaste y deterioro progresivo de las actividades del hombre, tales como osteoartritis, artritis reumatoide, enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico, enfermedades desmielinisantes del sistema nervioso central y periférico.” (Lo subrayado es nuestro)*

En el referido instrumento legal, se instituyó un fuero laboral por enfermedad crónica, el cual tiene como objetivo proteger y dar estabilidad laboral a estos trabajadores quienes, atendida su condición se encuentran mayormente expuestos a ser despedidos¹

Sin embargo, el artículo 5 de la Ley No. 59 de 2005, señaló que:

¹ Artículo 2 de la Ley 59 de 2005 modificado por la Ley 25 de 20 de abril de 2018.

“Artículo 5. La certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, será expedida por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin o por el dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo. La persona mantendrá su puesto de trabajo hasta que dicha comisión dictamine su condición.” (Lo subrayado es nuestro)

De lo antes expuesto se colige que, la Certificación que acredita la condición física y mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, solo podrá ser expedida por:

1. Comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin.²
2. El dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo.

En otras palabras, todo trabajador que desee hacer uso del Fuero Laboral que refiere la Ley 59 de 2005, este deberá acreditar la condición a través de la respectiva certificación que menciona el artículo que antecede, el cual fue reglamentado por el Decreto Ejecutivo 45 de 7 de abril de 2022.

Es preciso indicarle que, sacar a un trabajador de planilla y el uso de sus vacaciones, es facultad discrecional tanto del empleador (Empresa privada o Estado), y en su defecto, el trabajador; en cumplimiento de la normativa vigente aplicable al caso respectivo. Por consiguiente, debemos reiterar que hacer un pronunciamiento en los términos referidos en su consulta, iría más allá de las atribuciones conferidas a esta Procuraduría.

De esta manera damos respuesta a su interrogante, indicándole que la orientación vertida por este Despacho, no reviste carácter vinculante.

Atentamente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración



RGM/mr
C-065-23

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 Página Web: www.procuraduria-admon.gob.pa**

² Capítulo II del Decreto Ejecutivo 45 de 7 de abril de 2022.