



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 26 de junio de 2024.
Nota C-122-24

Señora
Belkis Lilibeth Polo Cisneros
Ciudad.

Ref.: Fuero Laboral por Enfermedad.

Señora Polo:

Me dirijo a usted en ocasión de dar respuesta a su escrito de 20 de junio de 2024, mediante el cual solicita a este Despacho, nuestro criterio jurídico respecto a un número plural de interrogantes, relacionadas con el fuero laboral por enfermedad, en los siguientes términos:

“...

1. *Puede un Funcionario Público o de empresa privada, con varios años de ocupar una posición y que tiene una enfermedad acreditada en la Dirección de Recursos Humanos u oficina correspondiente, y se trata de una de las enfermedades que produce Fuero Laboral por Enfermedad, ser desvinculado de la Institución o Empresa donde labora, porque su autoridad nominadora o empleador ha sometido su posición a concurso?*
2. *Si el trabajador enfermo se ve obligado o decide concursar a la posición que ocupa desde hace años dentro de la Institución o empresa, ello afecta el Fuero Laboral por Enfermedad?*
3. *Puede desvincularse de una institución o empresa privada a un empleado o funcionario, protegido por el Fuero Laboral por Enfermedad, por no haber ganado en concurso la posición o cargo que desempeña?*
4. *Qué derecho tiene el trabajador protegido por el Fuero Laboral por Enfermedad cuando su empleador cede su cargo a otra persona, por haber mediado un concurso para ocupar el mismo.*

...” (Lo subrayado es nuestro)

Primeramente debemos indicarle que el artículo 2 de la Ley No.38 de 31 de julio de 2000, que aprueba el Estatuto Orgánico de la Procuraduría de la Administración, señala que sus actuaciones se extienden al ámbito jurídico administrativo del Estado; aunado a ello, cabe resaltar que el numeral 1 del artículo 6 ibidem, llama a esta Procuraduría a servir de consejera jurídica de los servidores públicos administrativos que consultaren su parecer respecto a

determinada interpretación de la ley o el procedimiento que debe seguirse en un caso concreto, supuestos de exclusión que se configuran en el caso que nos ocupa; toda vez que quien consulta no es un servidor público y lo solicitado, guarda relación con una serie de supuestos de hecho, en el ámbito del sector público y privado, siendo éste último además, un sector que se encuentra excluido de las competencias y/o actuaciones que atañen a esta Procuraduría.

Es decir, que bajo estas restricciones de ley, no le es dable a este Despacho, en esta ocasión, emitir un pronunciamiento de fondo al respecto; no obstante, procederemos a externar brevemente algunas consideraciones de carácter objetivas, en cuanto a las normas, que sobre protección laboral existen para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, en el sector gubernamental, aclarando igualmente que las mismas, no constituye un pronunciamiento de fondo o un criterio jurídico concluyente que determine una posición vinculante por parte de esta Procuraduría.

- **Normas sobre protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.**

Ley No.25 de 19 de abril de 2018, a través de la cual se modificó parcialmente la Ley No.59 de 28 de diciembre de 2005, por medio de la cual se adoptaron las normas de protección laboral para aquellas personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, dispone lo siguiente:

“Artículo 1. El artículo 1 de la Ley 59 de 2005 queda así:

***Artículo 1.** Todo trabajador, nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico”. (Lo subrayado es nuestro)*

Se desprende del artículo transcrito, que a todo trabajador al que se le detecte enfermedades que produzcan discapacidad laboral, tendrá el derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico.

Por su parte el artículo 2 ibídem, señala entre otras cosas, que no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, el padecimiento de aquellas enfermedades que produzcan discapacidad laboral parcial, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación, destreza y con su nueva condición. Veamos:

“Artículo 2. El artículo 2 de la Ley 59 de 2005 queda así:

***Artículo 2.** El padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencias renal crónica, que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado*

como una causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación, destreza y con su nueva condición.
..." (Lo subrayado es nuestro)

Adicionalmente esta normativa en su artículo 3, establece una restricción o limitante a las instituciones públicas y privadas, relacionada con cualquier forma de discriminación, medidas de presión o persecución para los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral, de la siguiente manera:

"Artículo 3. El artículo 3 de la Ley 59 de 2005 queda así:

Artículo 3. Se prohíbe a las instituciones públicas y a las empresas privadas, discriminar de cualquier forma a los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral.

Igualmente se prohíbe tomar medidas de presión o persecución por estas causas, con la finalidad de que el trabajador afectado abandone el empleo. El despido comunicado al trabajador, en atención a las medidas anteriores, será considerado por las autoridades correspondientes de pleno derecho como injustificado." (Lo subrayado es nuestro)

Ahora bien, resulta oportuno señalar que tal como lo dispone el artículo 4 de la referida Ley No.25 de 2018, los trabajadores afectados por las enfermedades descritas, "...solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo, o, tratándose de servidores públicos, invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes."

Cabe agregar que el artículo 5¹ ibídem, establece que la certificación de la condición física o mental de las personas afectadas por aquellas enfermedades descritas en la Ley, 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 y, advierte o determina que la persona mantendrá su puesto de trabajo hasta que dicha comisión dictamine su condición.

Por último, debemos destacar que a través de la Ley No.151 de 24 de abril de 2020, se adicionó el Artículo 4-A a la Ley No.59 de 2005, el cual puntualiza lo siguiente: *"Todo trabajador, nacional o extranjero, que sea reintegrado por la autoridad nominadora, por un tribunal administrativo o*

¹ Este Artículo fue Reglamentado por el Decreto Ejecutivo No.45 de 7 de abril de 2022, publicado en la Gaceta Oficial Digital No.29512-A de 7 de abril de 2022.

por los tribunales de justicia por estar amparado por la presente Ley tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de percibir desde el día de sus suspensión del cargo, de su despido o destitución hasta el momento que se haga efectivo su reintegro, y deberá ocupar el mismo cargo, salvo que acepte otro análogo en jerarquía, funciones y remuneración.”

De esta manera damos respuesta a su solicitud, reiterándole que la opinión aquí vertida, no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio concluyente que determine una posición vinculante, en cuanto a lo consultado.

Atentamente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración



RGM/mabc
C-108-24