



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 2 de marzo de 2023.
Nota C-026-23

Su Excelencia
Roger Tejada B.
Ministro de Gobierno
Ministerio de Gobierno
Ciudad.

Ref.: Otorgamiento de las ciento cuarenta y cuatro horas (144 hrs.) adicionales o extensión de las mismas, que señala el artículo 12 del Decreto Ejecutivo N°333 de 2019.

Señor Ministro:

Me dirijo a usted en ocasión de dar respuesta a la nota OEO-MG-00288-2023, remitida a este Despacho por la Licenciada Vielka Yau, Jefa de la Oficina de Equiparación de Oportunidades, encargada, recibida el 8 de febrero de 2023, mediante la cual se consulta a esta Procuraduría: “¿Cuál es el acto que debe emitir cualquier institución del Estado para otorgar a un servidor público las ciento cuarenta y cuatro horas (144hrs) adicionales o extensión de las mismas, que se habla en el artículo 12 del Decreto Ejecutivo N°333 de Diciembre de 2019, por la cual se reglamenta la Ley 15 de 31 de mayo de 2016 y que reforma la Ley 42 de 1999?”.

Con relación a la interrogante planteada, este Despacho es del criterio que el derecho de los trabajadores o servidores públicos a obtener 144 horas adicionales a las ya establecidas en la Ley, para asistir a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad o brindar el acompañamiento que resulte necesario a una persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales, **está reconocido en la Ley**; debiendo únicamente el servidor público acreditar mediante **certificación de su médico tratante**, la **necesidad de la extensión de su tratamiento** y tramitar los *permisos* correspondientes a través de los **formularios establecidos o que se establezcan con esta finalidad**, de conformidad con las normas y los procedimientos propios del sistema de administración de recursos humanos.

Es importante indicarle que la respuesta brindada a través de la presente consulta, no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio jurídico concluyente que determine una posición vinculante en cuanto al tema consultado; no obstante y de forma objetiva, nos permitimos contestarle en los siguientes términos:

I. Consideraciones y argumentos jurídicos de esta Procuraduría.

De conformidad con el artículo 302 de la Constitución Política, “*Los deberes y derechos de los servidores públicos, así como los principios para los nombramientos, ascensos, suspensiones, traslados, destituciones, cesantía y jubilaciones serán determinados por la Ley*”. En el caso específico que nos ocupa, la actuación administrativa sobre la cual recae la opinión solicitada se

enmarca en lo establecido en el artículo 17 de la Ley N°42 de 27 de agosto de 1999, como quedó modificado por el artículo 19 de la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016, el cual *establece* el derecho de las personas con discapacidad, sus padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizada por el representante legal de la persona con discapacidad, a obtener permisos laborales para asistir a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad o brindar el acompañamiento que resulte necesario en estos casos a la persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales; desarrollado por el artículo 12 del Decreto Ejecutivo N°333 de 5 de diciembre de 2019, “*Que reglamenta la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, y se dicta otra disposición*”.

De modo específico, su consulta se refiere al derecho de estas personas a obtener *más de* ciento cuarenta y cuatro horas anuales, para descontar estos permisos, cuando ello fuere necesario y debidamente justificado, contemplado en la parte final del segundo párrafo del artículo 17 de la Ley N°42 de 1999.

El artículo 17 de la Ley N°42 de 1999, como quedó modificado por el artículo 19 de la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016, dispone:

“Artículo 17. Los empleadores deberán otorgarles el tiempo necesario a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizada por el representante legal de la persona con discapacidad para acompañarlas a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad y que requiera acompañamiento para la persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales. **Para hacer uso de estos derechos, los trabajadores deberán solicitar con anticipación los permisos a su empleador y presentarle constancia de asistencia a los tratamientos y a las actividades. Esta disposición también será aplicable en las instituciones estatales.**

El tiempo al que hace referencia el presente artículo será de ciento cuarenta y cuatro horas al año, sin afectar el período de vacaciones, incapacidades y demás permisos a que tiene derecho el trabajador. **De ser necesario, y debidamente justificado, podrá otorgarse más de ciento cuarenta y cuatro horas previa evaluación de la autoridad competente.**

Las oficinas de recursos humanos de las instituciones, públicas o privadas, deberán abrir un apartado en el expediente del trabajador, a fin de acreditar la discapacidad y llevar un control de los permisos y horas agotadas.” (Resaltado y subraya del Despacho)

Por su parte, el artículo 12 Decreto Ejecutivo N°333 de 2019, señala lo siguiente:

“Artículo 12. Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas o del sector privado, registrarán el uso de las *144 horas al año* contadas a partir de la fecha de inicio de labores del trabajador o trabajadora, en un apartado independiente (del expediente), separado del período de vacaciones, incapacidades y demás permisos que la ley concede al trabajador.

De ser necesario, se otorgarán ciento cuarenta y cuatro horas adicionales a las ya establecidas en la Ley, previo análisis, evaluación y posterior aprobación de la autoridad nominadora o empleadora.

El trabajador o trabajadora que reclame la **extensión de las 144 horas** a que se refiere el párrafo anterior, **deberá presentar a la Oficina de Recursos Humanos, certificación de médico tratante, que acredite la extensión de su tratamiento, mismo que deberá incorporarse al expediente personal del trabajador o trabajadora.**

Vencida la extensión de esas horas adicionales, la **Oficina de Recursos Humanos**, deberá descontar los permisos e incapacidades propias del trabajador.

Los permisos para hacer uso de las 144 horas, **deberán solicitarse con cinco días de antelación al uso de los mismos.** La solicitud será realizada posteriormente de modo excepcional, si el trabajador o trabajadora con discapacidad o la persona que ejerza su representación tenga una urgencia médica comprobada, en cuyo caso, deberán entregar las constancias hasta cinco días después del hecho, o lo que disponga el reglamento interno de cada institución o empresa.” (Resaltado y subraya del Despacho)

Como es posible advertir, el derecho de los trabajadores o servidores públicos a obtener 144 horas adicionales a las ya establecidas en la Ley, para asistir a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad o brindar el acompañamiento que resulte necesario a una persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales, **se encuentra reconocido por una norma de rango legal** (artículo 17 de la Ley N°42 de 1999, modificado por la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016), debidamente desarrollada por la norma reglamentaria correspondiente (artículo 12 Decreto Ejecutivo N°333 de 2019). Ello, sujeto a la condición que prevé la aludida norma reglamentaria, de que el interesado acredite debidamente, mediante **certificación de su médico tratante**, la **necesidad de la extensión de su tratamiento**, la cual deberá incorporarse al apartado correspondiente de su expediente de personal.

A lo indicado es preciso agregar que, en atención al principio general del Derecho en virtud del cual, lo accesorio debe seguir la suerte de lo principal, a nuestro juicio, en ausencia de una norma jurídica que señale otro proceder, las 144 horas *adicionales* a las ya establecidas por la Ley N°42 de 1999, a las cuales se refiere su consulta, deberían hacerse efectivas del mismo modo que éstas, es decir, previo análisis, evaluación y posterior aprobación de la autoridad nominadora o empleadora, **por conducto de la Oficina de Recursos Humanos**, ya que es esa la unidad organizativa ante la cual, de conformidad con el tercer párrafo del artículo 12, deberá presentarse la documentación respectiva.

Siendo que este derecho se encuentra reconocido en la ley, para hacer efectivo el mismo, el trámite de los *permisos* correspondientes deberá instrumentarse a través de los **formularios establecidos o que se establezcan con esta finalidad**, de conformidad con las normas y los procedimientos propios del sistema de administración de recursos humanos.

De este modo, la actuación de la Administración estaría orientada a favorecer a las personas con discapacidad, sus padres, madres o parientes; tutores o personas autorizadas conforme a lo dispuesto por la normativa legal y reglamentaria citada, al despojar de cargas burocráticas innecesarias los trámites de solicitud de permisos laborales para asistir a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad o brindar el acompañamiento necesario; garantizándose así a esta población, en igualdad de condiciones, el goce de sus derechos a la salud, a la educación y al trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 42 de 1999, modificados por el artículo 7 de la Ley N°15 de 2016, cuyo texto señala lo siguiente:

“Artículo 7. Es obligación fundamental del Estado adoptar todas las medidas que sean necesarias para garantizar de forma efectiva la inclusión social, la integridad, la libertad y seguridad de las personas con discapacidad, así como el acceso a la salud, a la educación, a la cultura, al trabajo, a la información, al entorno físico humano y arquitectónico con seguridad, de tal manera que se asegure su pleno desarrollo y su entera inclusión y participación a la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.” (Resaltado del Despacho)

En virtud de las consideraciones anotadas este Despacho opina, en respuesta a la interrogante planteada, que el derecho de los servidores públicos a obtener 144 horas adicionales a las ya establecidas en la Ley, para asistir a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad o brindar el acompañamiento que resulte necesario a una persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales, **está reconocido en la Ley**; debiendo únicamente el servidor público acreditar la necesidad de la extensión de su tratamiento ante la Oficina de Recursos Humanos, mediante **certificación de su médico tratante**, y tramitar los *permisos* correspondientes a través de los **formularios establecidos o que se establezcan con esta finalidad**, de conformidad con las normas y los procedimientos propios del sistema de administración de recursos humanos.

Esperamos de esta manera haberle ofrecido una respuesta objetiva sobre sus interrogantes, en base a lo que señala el ordenamiento positivo respecto al tema objeto de su consulta, reiterándole igualmente que la misma no reviste carácter vinculante.

Atentamente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración.



RGM/dc
C-018-23

c.c.: Licenciada
Vielka Yau
Jefa de la Oficina de Equiparación de Oportunidades, encargada.
Ministerio de Gobierno