

1Ley N° 59

De 28 de diciembre de 2005.

Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral**LA ASAMBLEA NACIONAL****DECRETA:**

2Artículo 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.

JURISPRUDENCIA. Fuero laboral - enfermedad crónica. *El objetivo del fuero es proteger y dar estabilidad laboral a estos trabajadores quienes, atendida su condición se encuentran mayormente expuestos a ser despedidos. El fuero por enfermedad que produzca discapacidad laboral consagrado en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, tiene su fundamento en la norma constitucional.*

"El presente caso, como hemos visto, se debate sobre la existencia o no del fuero por enfermedad en que pudiera estar amparado el trabajador José Antonio Grimaldo Vega al 12 de febrero de 2015, fecha en que se le comunicó la terminación de la relación de trabajo. Casación laboral Registro Judicial, agosto de 2016 594 La Sala ya se ha pronunciado mediante fallo de 7 de marzo de 2014, en relación con la extensión del fuero previsto en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 (Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral) la cual según su artículo 1 dispone que "Todo trabajador nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico" Esta norma exige que el empleador mantenga los contratos de trabajo existentes al momento en que se detecta el padecimiento de alguna de las enfermedades antes descritas. (Fallo de 7 de marzo de 2014 dictado por la Sala dentro del Proceso laboral: Bocas Fruit Company, LLC., contra Sergio Harbor). El fin perseguido por esta norma es evitar que el empleador pueda tomar represalias contra los trabajadores que vean disminuida su capacidad laboral como consecuencia del padecimiento de las enfermedades descritas en el texto legal. En ese sentido, resulta importante destacar que el fuero es una forma especial de protección que establece la ley para ciertos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en un especial estado de vulnerabilidad y que consiste fundamentalmente en que aquellos no podrán ser despedidos, sino previa autorización judicial por alguna de las causales que dispone la ley. El objetivo del fuero es proteger y dar estabilidad laboral a estos trabajadores quienes, atendida su condición se encuentran mayormente expuestos a ser despedidos. El fuero por enfermedad que produzca discapacidad laboral consagrado en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, tiene su fundamento en la norma constitucional que procura el desarrollo del derecho a la igualdad, el cual establece que nadie puede ser tratado de manera diferente por razón de su raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas. Así, el Estado se compromete a promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva, brindándoles protección a las personas, que por su condición económica, física o mental, se encontraren en situación de debilidad manifiesta. Dentro de este contexto, la protección de los trabajadores que padezcan de este tipo de enfermedades no sólo se limita a las relaciones que se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo, es decir el sector privado, sino que este mandato constitucional es aplicable a los servidores públicos, limitando en muchos casos a la autoridad nominadora en el ejercicio de la facultad discrecional de nombrar y destituir al personal subalterno. En el caso que objeto de análisis, se aprecia a foja 6 del expediente la nota expedida el 12 de febrero de 2015, por el Departamento de Relaciones Laborales de Bocas Fruit Company, LLC., mediante la cual se le comunica al señor José Antonio Grimaldo Vega, la terminación del Contrato de Trabajo con fundamento en lo que estipula el numeral octavo del artículo 210 del Código de Trabajo, en concordancia con el ordinal primero del artículo 212 del mismo Código. También se aporta al proceso una certificación de la Caja de Seguro Social fechada 25 de marzo de 2015, suscrita por el Doctor Marcos Madrid Director Médico Institucional de la Caja de Seguro Social que acredita que el señor José Grimaldo padece Artralgia de rodilla izquierda secundario y fractura de rotula izquierda consolidada, enfermedad crónica que le produce Discapacidad Laboral. Casación laboral Por otro lado, consta a foja 220 la certificación DMI-CSS-BT-N-00182-215 de 26 de mayo de 2015, expedida igualmente por el Doctor Marcos Madrid Director Médico Institucional de la Caja de Seguro Social donde acredita que en el expediente clínico del trabajador se encuentran consignadas consultas múltiples a especialistas por el accidente laboral ocurrido el 31 de diciembre de 2012; razón por la que ha requerido evaluación por medicina laboral y medicina física y rehabilitación, debido a las secuelas de su fractura en rotula izquierda y la severidad en la limitación funcional existente desde el mes de abril de 2013. Observa la Sala, que posteriormente el Doctor Marcos Madrid Director Médico Institucional de la Caja de Seguro Social, dando respuesta a oficio enviado por el Juzgado de Trabajo de la Quinta Sección, suscribió la nota DMI-CSS-BT-N° 0444-215 de 23 de octubre de 2015, donde señala: "...la secuela de la Fractura de la Rotula una vez consolidada el dolor en la articulación, ocasionando (sic) una discapacidad laboral que no es permanente por lo que no está tipificada en el grupo de patología que se enmarca en el artículo 2 de la Ley 59 de 2005." (f. 232). Ante lo expuesto, queda claro para esta Superioridad que la afección conocida como Artralgia de rodilla izquierda secundario y fractura de rotula izquierda consolidada, el señor José Antonio Grimaldo Vega, ya la padecía desde el año 2013. De lo anterior se desprende que al 12 de febrero de 2015, fecha en la que fue notificado de la decisión del empleador de dar por terminada la relación laboral, éste se encontraba investido de las prerrogativas que le confiere el fuero contenido en la Ley 59 de 2005, que en el numeral 1 del artículo 2 al definir las enfermedades crónicas no es restrictiva sino amplia, ya que existen innumerables enfermedades que se pueden llegar a ser crónicas, y en el presente caso tal como consta en las certificaciones emitida por la Caja de Seguro Social el padecimiento del trabajador va más allá de los tres (3) meses. En virtud de lo antes expuesto, para poder poner término a la relación de trabajo en el caso que nos ocupa, era necesario el cumplimiento de las formalidades legales contenidas en la propia Ley 59 de 2005, la cual en su artículo 4 dispone lo siguiente:

¹ Publicada en la Gaceta Oficial 25.457 de 4 de enero de 2006. **VER** Ley 213 de 29 de abril de 2021, que dicta medidas para el abordaje integral de la endometriosis y normas de protección laboral (G.O. 29274-B de 29 de abril de 2021).

² Aparece tal como fue subrogado por el Art. 1 de la Ley 25 de 20 de abril de 2018 (G.O. 28.509-A de 20 de abril de 2018).

"Artículo 4. Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, sólo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo o, tetándose de funcionarios adscritos a la Carrera Administrativa, invocando para ello alguna causal justa prevista en la Ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes. Aquellos servidores públicos que no se encuentren bajo la protección de la Carrera Administrativa, solicitarán su reintegro a través de la vía ordinaria. Los servidores públicos incorporados a los regímenes especiales harán su solicitud de conformidad con la legislación vigente. (Lo subrayado es de la Sala)" Asimismo, coincide este Tribunal de Casación con el criterio expuesto por la Magistrada Margarita Centella al momento de sustentar su salvamento de voto a la decisión que nos ocupa, en el sentido que: "La sentencia de este Tribunal considera, igual que lo hace la de primera instancia, que de acuerdo a la última certificación médica, la enfermedad que padece el trabajador no es suficiente para estar amparado por el fuero que contempla la Ley 59 de 2005. Criterio que no compartimos, pues utilizando las reglas de la sana crítica al valorar las pruebas aportadas, observamos que esta enfermedad que padece el trabajador es crónica, que es Casación laboral Registro Judicial, agosto de 2016 596 aquella que de acuerdo a la Ley son las que, una vez diagnosticadas, su tratamiento va más allá de los tres meses, siendo la artralgia una enfermedad degenerativa. El trabajador está sufriendo de esta enfermedad desde el año 2013, misma que le ha producido una discapacidad parcial, una alteración funcional que ha afectado su buen desenvolvimiento laboral. Si bien se expresa en la demanda que la relación de trabajo inició el día 5 de mayo de 2014, es evidente que esta enfermedad se originó en una relación anterior. Hecho que carece de importancia en la medida que fue contratado con la existencia de esta enfermedad." Finalmente, esta Sala es de la opinión que si al trabajador José Antonio Grimaldo Vega se le comunicó el despido el 12 de febrero de 2015, fecha para la cual ya padecía de la enfermedad descrita, le es perfectamente aplicable lo establecido en el artículo 3 de la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, según el cual: "El despido comunicado al trabajador, en atención a las medidas anteriores, será considerado por las autoridades correspondientes de pleno derecho como injustificado." Del análisis realizado, queda evidenciado que los cargos contra la sentencia recurrida han sido demostrados, puesto que aun cuando el empleador hubiese logrado acreditar la comisión de una causal justificada, era necesario el cumplimiento de las formalidades legales, esto es, la autorización judicial previa de despido, en virtud del fuero laboral que ampara al trabajador a la fecha del despido." (Recurso de Casación Laboral, promovido por la firma Forense MDL Muñoz & De León, Abogados, en nombre y representación de José Antonio Grimaldo Vega, contra la sentencia de 10 de marzo de 2016, dictada por el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial dentro del proceso laboral: Bocas Fruit Company, LLC -Vs- José Antonio Grimaldo Vega. Sentencia de 3 de agosto de 2016. **R.J. de agosto de 2016, pág. 591.**

JURISPRUDENCIA. El fuero por enfermedad crónica es de carácter objetivo.

"Por otro lado, alega el recurrente que la sentencia impugnada viola el numeral 5 del artículo 127 del Código de Trabajo, en el sentido que el juzgador inobservó que, de conformidad con la misma, el trabajador debió haber informado a su empleador su condición de salud y los medicamentos recetados por un facultativo médico o reportar la discapacidad laboral decretada.

En primer lugar, la norma hace referencia a la obligación del trabajador en informarle a su empleador el uso de medicamentos que puedan producir somnolencia o afectar su coordinación motora, y no respecto al padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas.

En ese mismo orden, advierte la Sala que el fuero laboral es de carácter objetivo, por cuanto, no resulta relevante que el empleador tenga conocimiento del padecimiento de dichas enfermedades, para que la protección sea efectiva". (Sentencia de 7 de marzo de 2014, Sala Tercera, Recurso de Casación Laboral, Sergio Harbor -vs- Bocas Fruit Company LLC.)

JURISPRUDENCIA. Fuero por enfermedades crónicas.

"El presente caso, como hemos visto, se debate sobre la existencia o no del fuero en que pudiera estar amparado el trabajador Sergio Arturo Harbor Downer al 31 de enero del 2012, fecha en que fue se le comunicó la terminación de la relación de trabajo.

La Sala considera conveniente esclarecer, en primer lugar, la extensión del fuero previsto en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 (Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral) la cual según su artículo 1 dispone que "Todo trabajador nacional o extranjero, a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico" Esta norma exige que el empleador mantenga los contratos de trabajo existentes al momento en que se detecta el padecimiento de alguna de las enfermedades antes descritas.

El fin perseguido por esta norma es evitar que el empleador pueda tomar represalias contra los trabajadores que vean disminuida su capacidad laboral como consecuencia del padecimiento de las enfermedades descritas en el texto legal.

En ese sentido, resulta importante destacar que el fuero es una forma especial de protección que establece la ley para ciertos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en un especial estado de vulnerabilidad y que consiste fundamentalmente en que aquellos no podrán ser despedidos, sino previa autorización judicial por alguna de las causales que dispone la ley. El objetivo del fuero es proteger y dar estabilidad laboral a estos trabajadores quienes, atendida su condición se encuentran mayormente expuestos a ser despedidos.

La estabilidad en el empleo a lo largo de la historia de las relaciones de trabajo se ha convertido en una de las grandes conquistas por alcanzar para la clase trabajadora. Así, dentro del ordenamiento jurídico panameño, han sido innumerables las normas que le han concedido a ciertos trabajadores, por sus condiciones especiales, el privilegio de la deseada estabilidad absoluta, la cual según Cabanellas De La Torre "Consolida el nexo del trabajador con la empresa por cuanto sólo puede ser dado de baja en la misma con justa causa;" en otras palabras, el trabajador no puede ser despedido de su puesto de trabajo sin una justa causa que esté señalada en la ley y debidamente acreditada y, en algunos casos, con la participación de la autorización previa de la autoridad competente. Si el empleador no procede de esa manera, el despido será ineficaz, no producirá efecto alguno y será obligado a reintegrar al trabajador con el correspondiente pago de los salarios caídos según corresponda.

Ahora bien, vale la pena recordar que en Panamá perdura la estabilidad relativa en el trabajo; es decir, que el trabajador puede ser despedido de su puesto de trabajo con el sólo pago de la indemnización correspondiente y los salarios caídos, sin ninguna otra acción en contra del empleador (ver art. 219 del C.T.) La excepción está constituida por la estabilidad laboral absoluta, como es en el caso de los trabajadores aforados, ya sea por su actividad sindical, estado de gravidez (en caso de las trabajadoras) o, en el caso que nos ocupa, por su condición

física, entre otros casos contemplados en nuestra legislación. La estabilidad laboral absoluta, tiende a proteger al trabajador o trabajadora que, por sus condiciones especiales, es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña.

Así las cosas, el fuero especial por enfermedades que produzcan discapacidad laboral, consagrado en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, presume que el despido de la persona que padezca de algún tipo de enfermedad crónica, involutivas o degenerativas es por razón de su discapacidad laboral parcial. Igual sucede con el fuero de maternidad, debido al cual la trabajadora es más vulnerable a ser despedida debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas.

El fuero por enfermedades que produzcan discapacidad laboral tiene sus fundamentos en la norma constitucional que procura el desarrollo del derecho a la igualdad, el cual establece que nadie puede ser tratado de manera diferente por razón de su raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas. Así, el Estado se compromete a promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva, brindándole protección a las personas, que por su condición económica, física o mental, se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

Dentro de este contexto, la protección de los trabajadores que padezcan de este tipo de enfermedades no sólo se limita a las relaciones que se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo, es decir el sector privado, sino que este mandato constitucional es aplicable a los servidores públicos, limitando en muchos casos a la autoridad nominadora en el ejercicio de la facultad discrecional de nombrar y destituir al personal subalterno.

En el caso que nos ocupa, se aprecia a foja 7 del expediente la nota expedida el 31 de enero de 2012, por el Superintendente de Sigatoca de Bocas Fruit Company, LLC., mediante la cual se le comunica al señor Sergio Arturo Harbor Downer, la terminación del Contrato de Trabajo con fundamento en lo que estipula el numeral octavo del artículo 210 del Código de Trabajo, en concordancia con el ordinal primero del artículo 212 del mismo Código. También se aporta al proceso una certificación de la Caja de Seguro Social suscrita por la Dra. Sady Caballero Especialista de Medicina Interna del Hospital Regional de Changuinola que acreditan que el señor Sergio Arturo Harbor Downer presenta Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus y Dislipidemia.

Por otro lado, consta a foja 25 un ejemplar del contrato de trabajo suscrito por las partes el 1 de octubre de 2010 y el mismo hace constar que es por tiempo indefinido.

Ante lo expuesto, queda claro para esta Superioridad que al haberse notificado del despido al trabajador Sergio Harbor, el 31 de enero de 2012, fecha en la cual ya padecía de las enfermedades contenidas en la Ley 59 de 2005, éste se encontraba investido de las prerrogativas que prodiga el fuero contenido en la referida Ley.

Ello es así, puesto que el trabajador con su demanda aportó una certificación que hace constar el padecimiento de Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus y Dislipidemia, enfermedades éstas que, según la Ley, conceden la protección del fuero. Asimismo, se aprecia a foja 187 del expediente laboral la nota HRCH-DM-1400-2012 de 11 de octubre de 2012, la cual certifica que el señor Sergio Harbor Downer con C.I.P. 1-22-891, padece de las referidas enfermedades desde el 2004, es decir, previa a su contratación.

No obstante, considera la Sala que no se han producido las infracciones que el recurrente imputa a la sentencia de segunda instancia, puesto que si bien el numeral 1 del artículo 212 del Código de Trabajo, permite que el empleador pueda poner término a la relación de trabajo con aquellos trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos, el mismo no resulta aplicable para aquellos trabajadores amparados por alguno de los fueros que contempla nuestra legislación.

En virtud de lo antes expuesto, para poder poner término a la relación de trabajo en el caso que nos ocupa, era necesario el cumplimiento de las formalidades legales contenidas en la propia Ley 59 de 2005, la cual en su artículo 4 dispone lo siguiente:

Artículo 4. Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, sólo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo o, tetándose de funcionarios adscritos a la Carrera Administrativa, invocando para ello alguna causal justa prevista en la Ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes. Aquellos servidores públicos que no se encuentren bajo la protección de la Carrera Administrativa, solicitarán su reintegro a través de la vía ordinaria. Los servidores públicos incorporados a los regímenes especiales harán su solicitud de conformidad con la legislación vigente. (subraya la Sala)." (Sentencia de 7 de marzo de 2014, Sala Tercera, Recurso de Casación Laboral, Sergio Harbor -vs- Bocas Fruit Company LLC.)

1Artículo 2. El padecimiento de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia 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.

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.

¹ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 2 de la Ley 25 de 20 de abril de 2018 (G.O. 28.509-A de 20 de abril de 2018).

1Artículo 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.

2Artículo 4. Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, 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.

En el caso de servidores públicos incorporados a los regímenes especiales la solicitud de reintegro se hará de conformidad con la legislación especial vigente.

JURISPRUDENCIA. Fuero por enfermedad.

"De los artículos transcritos se puede inferir que a los trabajadores a quienes se les detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, tienen derecho a mantener sus puestos de trabajo en igualdad de condiciones, siempre y cuando éstas produzcan discapacidad laboral, dicha condición según el artículo 5 de la misma ley, será certificada por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin, lo que indica que, el derecho de un trabajador con enfermedad crónica para mantener su puesto laboral, está ligado directamente a la acreditación de la discapacidad laboral por enfermedad crónica que, para tales efectos, le otorgue una comisión interdisciplinaria. En virtud de que la comisión interdisciplinaria no ha sido creada, se evaluarán las constancias médicas contenidas en el expediente correspondiente.

Siendo así las cosas, y a razón de las evidencias contenidas en el expediente administrativo correspondiente, visibles a fojas 24 y 25 del expediente, puede deducirse que el cargo de ilegalidad alegado por la demandante del artículo 4 de la Ley 59 de 2005, queda probado, a razón de lo siguiente:

A foja 24 del expediente judicial el Doctor Francisco Díaz Mérida, Médico Especialista en Medicina del Trabajo que la Señora Miriam de Rodríguez indica lo siguiente:

...

A foja 25 del expediente judicial se evidencia el resumen clínico que se le realizara a la Señora Miriam de Rodríguez, por parte del Dr. John Ch. Höger C, médico especialista en medicina física y rehabilitación del Instituto Nacional de Medicina Física y Rehabilitación del Ministerio de Salud, en el cual se plasma lo siguiente:

...

A razón de lo anterior y puesto que la protección que brinda la ley a las personas que padecen de enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, se otorgará siempre y cuando la misma produzca discapacidad laboral, lo que se deja sentado en los informes incorporados como prueba válida dentro del expediente en cuestión, se advierte que, en este caso, las certificaciones de referencia han sido aportadas para tal finalidad y en virtud de ello, y al estar acreditado el padecimiento y la discapacidad alegada por la demandante, esta Superioridad considera que el acto acusado debe ser declarado ilegal." (Sentencia de 14 de abril de 2015, Sala Tercera, Demanda Contencioso Administrativa de Plena Jurisdicción, Miriam Rodríguez).

3Artículo 4-A. Todo trabajador, nacional o extranjero, que sea reintegrado por la autoridad nominadora, por un tribunal administrativo o 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 su 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.

4Artículo 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.

Artículo 6. El Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Salud, gestionará los recursos económicos para financiar la atención integral de las personas que padezcan las enfermedades objeto de esta Ley.

Artículo 7. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Dirección General de Carrera Administrativa organizarán la difusión y publicidad de la presente Ley.

Artículo 8. Se faculta al Órgano Ejecutivo para que reglamente la presente Ley.

Artículo 9. Esta Ley comenzará a regir desde su promulgación y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

¹ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 3 de la Ley 25 de 20 de abril de 2018 (G.O. 28.509-A de 20 de abril de 2018).

² Aparece tal como fue subrogado por el Art. 4 de la Ley 25 de 20 de abril de 2018 (G.O. 28.509-A de 20 de abril de 2018).

³ Aparece tal como fue adicionado por el Art. 1 de la Ley 151 de 24 de abril de 2020 (G.O. 29.010-A de 24 de abril de 2020).

⁴ Aparece tal como fue subrogado por el Art. 5 de la Ley 25 de 20 de abril de 2018 (G.O. 28.509-A de 20 de abril de 2018), anteriormente subrogado por el Art. 11 de la Ley 4 de 25 de febrero de 2010 (G.O. 26.477-C de 25 de febrero de 2010).