

# Incapacidad Laboral

Certificados de incapacidad, fondo de licencia por incapacidad y su reglamentación



**E**l certificado médico de incapacidad es un documento exigible para comprobar la ausencia de un trabajador por temas de salud. Sin embargo ¿sabe identificar si el certificado médico cumple con los requisitos mínimos exigidos para ser aceptado?

Antes de recibir un certificado médico de incapacidad, usted, como agente de Recursos Humanos y/o Administrativo, debe tener en cuenta lo siguiente:

- ▶ Este documento debe ser emitido por facultativos idóneos (médicos y/u odontólogos), certificando que el trabajador no se encuentra en buena condición de salud para ejercer sus labores.
- ▶ Todo certificado médico de incapacidad debe indicar la fecha y hora en que se inicia y termina la incapacidad, de forma claramente legible.
- ▶ Debe contener:
  1. Número de registro que la Dirección General de Salud otorga al facultativo.
  2. El nombre completo del médico.
  3. La dirección del hospital o clínica.
  4. El número de teléfono.
  5. El nombre de la institución pública, ya sea la Caja de Seguro Social o el Ministerio de Salud, o clínica privada donde labora el médico.
- ▶ El médico debe emitir el certificado impreso o electrónico, con numeración continua y sucesiva y tendrá la obligación de mantener, en el expediente médico del trabajador, una copia de cada certificado con el diagnóstico o motivo por el cual se concede la incapacidad.



Si no cumple con los requisitos mínimos establecidos el empleador está en su derecho de no aceptar la incapacidad, por ende, la ausencia del colaborador no estaría justificada.

Se exceptúan y no se exigirá el total cumplimiento cuando las causas de no poder cumplir con algunos de los requisitos antes descritos sean imputables al lugar donde se emite el documento, esto en conformidad al artículo 200 del Código de Trabajo.

## 1. ¿Cómo se crea el fondo de licencia por incapacidad?

Desde el inicio del contrato laboral, el trabajador comenzará a acumular un fondo de licencia por incapacidad. Este fondo se creará a una tasa de 12 horas por cada mes trabajado y 144 horas por año, lo que equivale a un total de 18 días por cada año laborado.

Este fondo puede ser utilizado total o parcialmente, con salario completo pagado por el empleador, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado.

Dicha licencia podrá acumularse hasta por dos años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio. El máximo de días de incapacidad a acumular son 36 días.





## 2. ¿Qué sucede si el trabajador agota su fondo de licencia por incapacidad?

Existen varios escenarios, según sea el caso:

- ▶ El trabajador agotó su fondo de incapacidad y la empresa no está obligada a pagar. Es una empresa que está al día con los pagos a la Caja de Seguro Social. En consecuencia, el trabajador debe realizar el trámite para obtener el subsidio directo de la Caja de Seguro Social.
- ▶ Si el trabajador no tiene opción al subsidio por la Caja de Seguro Social, debido a que la empresa se encuentra en mora, la empresa debe cubrir el subsidio al trabajador.

Cuando el trabajador no tuviere derecho al subsidio de la Caja de Seguro Social y hubiese agotado el fondo de incapacidad en la empresa, tendrá derecho a que se le extienda la licencia por enfermedad deduciéndola de las vacaciones pendientes.

### Ejemplo:

Un trabajador comenzó a laborar el 1 de enero de 2017 y actualmente sigue trabajando. Durante su primer período, que abarcó del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018, el trabajador acumuló 18 días de incapacidad cada año. No reportó ninguna incapacidad durante ese período.

En el año 2019, el trabajador presentó un certificado de incapacidad por 15 días, lo que le permitió utilizar parte de los 36 días acumulados correspondientes a su primer período. Los 21 días restantes que tenía derecho a acumular durante ese período se perdieron.

En su segundo período, que abarcó del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020, el trabajador acumuló 18 días de incapacidad cada año. No reportó ninguna incapacidad durante ese período.

En el año 2021, el trabajador presentó un certificado de incapacidad por 30 días, lo que le permitió utilizar parte de los 36 días acumulados correspondientes a su segundo período. Los 6 días restantes que tenía derecho a acumular durante ese período se perdieron.

En su tercer período, que abarcó del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022, el trabajador acumuló 18 días de incapacidad cada año. Durante este período, tomó 10 días de incapacidad en 2021 y 14 días de incapacidad en 2022, lo que dejó un saldo de 12 días de incapacidad a favor del trabajador. Este saldo se podrá utilizar en el año 2023, junto con los días que acumule durante ese período.



### 3. ¿Cuál es la autoridad competente para verificar la validez de un certificado de incapacidad?

En Panamá, mediante el Decreto Ejecutivo N°210 de 26 de julio de 2001, modificado por el Decreto Ejecutivo N° 19 del 9 de mayo de 2016, se Reglamenta la expedición de certificados de incapacidad, el cual establece que la autoridad competente es el Ministerio de Salud, quien, a través de la Dirección General de Salud Pública, está facultado para regular y supervisar el ejercicio de las profesiones médicas y afines, así como la investigación de los documentos que emiten, especialmente, aquellas que tienen la característica de prestar fe pública, tales como, los certificados de defunción, de incapacidad y de salud, entre otros.

LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA TIENE LA OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR LAS DENUNCIAS DE CERTIFICADOS FALSOS O INJUSTIFICADOS. Los médicos u odontólogos y las instituciones públicas o privadas de salud deberán colaborar con la investigación, la falta de la debida cooperación se considerará una falta grave.

Esto es importante debido a que incluye la participación del Consejo Técnico de Salud quien podrá imponer sanciones a los médicos u odontólogos infractores, de acuerdo con la escala establecida en este Decreto Ejecutivo N°210 de 26 de julio de 2001, y el Código Sanitario, además mantendrá un archivo actualizado de los expedientes de los infractores.

### 4. ¿Qué se entiende por certificados médicos falsos?

Los certificados médicos falsos son aquellos documentos que contienen información alterada, tales como fecha y cantidad de días autorizados por el médico o en ocasiones son obtenidos sin mostrar alguna enfermedad y presentados al empleador para justificar su ausencia y se vuelve una preocupación para los empleadores ya que esto disminuye la productividad y el trabajo consistente.

## 5. ¿Cuáles serían las sanciones por incumplimiento en la emisión de los certificados de incapacidad para médicos u odontólogos?

Sin perjuicio de las sanciones penales y civiles a los que estos infractores les correspondan, detallamos los tipos de faltas y sanciones que competen:

- ▶ Falta Leve: amonestación escrita y multa de B/.50.00, la primera vez  
**Reincidencia:** con multa de B/.100.00 por cada infracción.
- ▶ Falta Grave: Amonestación escrita y multa de B/.500.00 la primera vez.

Las reincidencias, con amonestación escrita, multa de B/.1,000.00 y suspensión de la idoneidad profesional por seis (6) meses, en cada caso.

- ▶ Falta gravísima: Con la suspensión permanente de la idoneidad profesional y la prohibición definitiva para el ejercicio profesional como médico u odontólogo.

## 6. ¿Cuáles serían las consecuencias para el trabajador en caso de presentación de certificados de incapacidad falsos?

Presentar un certificado de incapacidad médico falso es considerado una falta grave que sirve como causal para un despido justificado por parte del empleador, basándose en lo establecido en las causas justificadas del Código de Trabajo.

Cabe destacar que además de las sanciones administrativas existentes, también trabajador y facultativo, estarían sujetos a procesos civiles y penales, citamos el artículo 372 y 373 del Código Penal,

**“Artículo 372.** Quien, en ejercicio de una profesión relacionada con la salud, extienda un certificado falso, concerniente a la existencia o inexistencia, presente o pasada, de alguna enfermedad o lesión, cuando de ello resulte perjuicio a tercero, será sancionado con prisión de seis meses a un año o su equivalente en días-multa o arresto de fines de semana. La sanción será de uno a tres años de prisión o su equivalente en días-multa y arresto de fines de semana, si el certificado falso tiene como fin que una persona sana sea recluida en un centro de salud contra su voluntad.

**“Artículo 373.** Quien, a sabiendas de su falsedad, haga uso o derive provecho de un documento falso o alterado, aunque no haya cooperado en la falsificación o alteración, será sancionado como si fuese el autor.”

Ahora bien, los despidos justificados implican menos montos en la liquidación de un trabajador (no se incluye el pago de indemnización a lo que tuviere derecho el trabajador al finalizar la relación) y hasta consecuencias civiles y penales.

Es necesario tomar conciencia en la utilización correcta de certificados médicos de incapacidad, muchos trabajadores compran los certificados de incapacidad y van agotando su fondo, es decir no utilizan el fondo de incapacidad cuando realmente tienen una emergencia o están indispuestos.

La empresa tiene la responsabilidad de llevar un registro riguroso de los fondos de incapacidad para cada trabajador, realizar un monitoreo minucioso para detectar posibles empleados que, de manera intencional, justifiquen sus ausencias en días específicos o que, por coincidencia, agoten el límite anual de 18 días disponibles. Cabe destacar que esta medida no tiene como finalidad limitar el derecho que los colaboradores tienen de utilizar este beneficio, sino más bien implementar medidas internas que contribuyan a salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores, manteniendo la productividad.

Ante estas situaciones, ponemos a su disposición nuestro equipo de abogados en BDO Legal y a nuestro equipo de Planilla de BDO Advisory, para asistirles con orientación amplia de este tema.



# CONTACTO

## RUBÉN BUSTAMANTE

Socio Fundador

[ruben.bustamante@bdo.com.pa](mailto:ruben.bustamante@bdo.com.pa)

## DAYANARA RÍOS

Socia Líder de Servicios de Negocios & Outsourcing

[dayanara.rios@bdo.com.pa](mailto:dayanara.rios@bdo.com.pa)

## MARTA AGUILAR

Gerente de Planilla

[marta.aguilar@bdo.com.pa](mailto:marta.aguilar@bdo.com.pa)

## Edificio BDO

Ave. El Paical, Urb. Los Ángeles

Tel: +507 279 9700

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en Panamá para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO en Panamá, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella, para cualquier propósito o contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO en Panamá o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Audit, BDO Tax y BDO Advisory son sociedades anónimas panameñas, miembros de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de firmas miembros independiente.

BDO es el nombre de la marca de la red BDO y de cada una de las Firmas Miembro de BDO.

Copyright © Junio 2023, BDO Panamá. Todos los derechos reservados. Publicado en Panamá.