SENTENCIA No. 282

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE LO CONSTITUCIONAL. Managua, veintinueve de agosto del dos mil dieciocho. Las once y treinta y cinco minutos de la mañana.

VISTOS, RESULTA:

I

Por medio de escrito presentado a las ocho y cuarenta minutos de la mañana del tres de noviembre de dos mil diecisiete, compareció ante la Sala Civil Número Uno del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua, la abogada **ELBA MODESTA BACA BACA**, en su carácter de apoderada especial de **RESUELVA S.A**., en contra de las licenciadas **REBECA ELIZABETH MONTES BONILLA**, en su calidad de inspectora del trabajo de la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I e **ISIDORA BARRERA ROJAS**, inspectora departamental del trabajo de Managua, Local I por haber emitido la ***RESOLUCIÓN No. 299 de las cuatro y cuarenta y cinco minutos de la tarde del veintidós de septiembre del año dos mil diecisiete,*** que confirmó la ***RESOLUCIÓN No. 226-2017 de las ocho y cincuenta minutos de la mañana del veintiuno de julio del año dos mil diecisiete,*** que declaró con lugar la ***DENUNCIA LABORAL No. 0717-2017 interpuesta a las nueve y veinte minutos de la mañana del diez de julio del dos mil diecisiete***, por haber deducido a las personas trabajadora los tres días de REPOSO por enfermedad (incapacidad temporal del trabajador por encontrarse enfermo), que les concede la institución médica que los atiene violentando los artículos 37 literales b y 76 del Código del Trabajo. Y en consecuencia se le ordena a la administración del centro de trabajo referido, que después de notificada dicha providencia deberá: a) Garantizar a las personas trabajadoras el cumplimiento estricto de lo que ordena el artículo 37 literales a y b del Código del Trabajo, y por tanto no deducir, de las vacaciones acumuladas mucho menos del salario, los días otorgados como reposo (de uno a tres días) por la institución médica competente donde son atendidos; b) Mantener el derecho que acoge a las mujeres que se encuentran gozando de subsidio por pre y post natal, conforme lo ordenan los artículos 74 de la Constitución Política; y los artículos 86 y 141 del Código del Trabajo. Y que en caso el empleador hiciere caso omiso a tal requerimiento se le previno que estas situaciones son consideradas como infracciones laborales (artículo 50 de la Ley No. 664), las cuales según el literal a) del artículo 46 de la Ley No. 664 pueden ser consideradas como infracciones muy graves (artículo 46 de la Ley No. 664) y sancionadas con multas entre cuarenta a ochenta salarios mínimos del sector económico en que se establece la empresa. Indicó como violados los artículos 26, 32, 34, 44, 130 y 183 de la Constitución Política de la República y pidió la suspensión del acto.

II

La Sala Civil Número Uno del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua, por auto de las doce y catorce minutos de la tarde del veintidós de noviembre del año dos mil diecisiete, ADMITIÓ A TRÁMITE el presente recurso y tuvo como parte a la abogada ELBA MODESTA BACA BACA, en su calidad de apoderada especial de RESUELVA S.A., a quien le concedió la intervención de ley. Resolvió NO HA LUGAR a la suspensión del acto recurrido. Puso en conocimiento y tuvo como parte del presente recurso al Procurador General de la República, doctor HERNÁN ESTRADA SANTAMARÍA, con copia íntegra del mismo, para lo de su cargo. Dirigió oficio a las funcionarias del Ministerio del Trabajo, licenciadas REBECA ELIZABETH MONTES BONILLA, inspectora del trabajo de la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I, e ISIDORA BARRERA ROJAS, inspectora departamental del trabajo de Managua, Local I, también con copia íntegra del mismo, previniéndole a dichos funcionarias que enviaran informe del caso a esta Sala Constitucional de la excelentísima Corte Suprema de Justicia, dentro del término de diez días contados a partir de la fecha en que recibieran dichos oficios, advirtiéndoles que con el informe debían remitir las diligencias que se hubieren creado. Que dentro del término de ley, remitieran las presentes diligencias a la Sala Constitucional de la excelentísima Corte Suprema de Justicia, previniéndole a las partes que debían personarse ante dicha Sala dentro de tres días hábiles, advirtiéndole que con su escrito de apersonamiento debían presentar cédula de notificación de esa resolución, bajo apercibimiento de ley si no lo hacían.

III

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia por auto de las nueve y cuatro minutos de la mañana del veintinueve de enero del año dos mil dieciocho, tuvo por radicado el presente recurso y por personados en los presentes autos de amparo a la licenciada ELBA MODESTA BACA BACA, apoderada especial de la sociedad RESUELVA S.A.; a las licenciadas REBECA ELIZABETH MONTES BONILLA, inspectora del trabajo; e ISIDORA BARRERAS ROJAS, inspectora departamental del trabajo, Local I, ambas del Ministerio del Trabajo; y al licenciado JOSÉ LUIS GARCÍA RUIZ, secretario ejecutivo Adjunto para el área constitucional y contencioso administrativo de la Procuraduría General de la República, a quienes les concedió la intervención de ley correspondiente. Y visto el escrito presentado por la licenciada BACA BACA, a las nueve y treinta y siete minutos de la mañana del siete de diciembre del año dos mil diecisiete, en el que solicita se decrete la suspensión del acto; dicha petición fue resuelta sin lugar, porque lo solicitado será objeto de estudio de la sentencia que esta Sala dicte en su oportunidad. Y habiendo rendido informe las funcionarias recurridas ante esta superioridad, pasó el presente recurso de amparo a la Sala para su estudio y resolución. Y siendo el caso de resolver,

SE CONSIDERA:

I

El artículo 26 de la Ley de Amparo (publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 61 del lunes 08 de abril de 2013), expresa que: "*El recurso de amparo solo puede interponerse por parte agraviada. Se entiende por tal toda persona natural o jurídica a quien perjudique o esté en inminente peligro de ser perjudicada por toda disposición, acto o resolución, y en general, toda acción u omisión de cualquier funcionario, autoridad o agente de los mismos, que viole o trate de violar los derechos y garantías consagrados en la Constitución Política*". Por su parte el artículo 27 de la precitada ley señala que: "*El recurso de amparo se interpondrá en contra del funcionario o autoridad que ordene el acto que se presume violatorio de la Constitución Política, contra el agente ejecutor o contra ambos*". Y establece en sus artículos 29 y 30 los requisitos que debe cumplir el recurrente, entre los cuales podemos mencionar el AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA como requisito *sine qua non* para la admisibilidad del recurso. En cuanto a este requisito, el presente caso de materia laboral, se supedita al procedimiento que establece la Ley Número 664, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, (publicada en La Gaceta, Diario Oficial Número 180 del 19 de septiembre de 2008), *Código del Trabajo y* Ley Número 290, *Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo y su Reglamento*; estableciendo la Ley 664, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO en su artículo 60: **"*Agotamiento de la vía administrativa.*** *La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción económica que corresponda, será ejercida por los inspectores regionales o departamentales, como primera instancia; constituyéndose como segunda y última instancia la Dirección General de Inspección del Trabajo, agotando con su resolución la vía administrativa*". Esta Sala de lo Constitucional observa que la parte hizo uso de todos los recursos que establece la Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo por cuanto se desprende de las diligencias creadas en sede administrativa:1) Que la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, sector agropecuario e industrial, emitió ***Resolución Número 226-2017 de las ocho y cincuenta minutos de la mañana del veintiuno de julio del año dos mil diecisiete***, por medio de la cual resuelve CON LUGAR la denuncia número 0717-2017 interpuesta en forma ANÓNIMA a las nueve y veinte minutos de la mañana del día diez de julio del año dos mil diecisiete, contra el centro de trabajo denominado RESUELVA S.A., representado por la señora REYNA MIRIAM RIVERA y DECLARA que dicha entidad ha violentado los artículos 37 literales a) y b) y 76 del Código del Trabajo, al deducirle a las personas trabajadoras los 3 días de reposo por enfermedad (incapacidad temporal del trabajador por encontrarse enfermo) que les prescribe la institución médica que los atiende. Y en consecuencia se le ordena a la administración del centro de trabajo referido que después de notificada la presente providencia deberá: a) Garantizar a las personas trabajadoras el cumplimiento estricto de lo que ordena el artículo 37 literales a y b del Código del Trabajo y por tanto no deducir, de las vacaciones acumuladas mucho menos del salario, los días otorgados como reposo (de uno a tres días) por la institución médica competente donde son atendidos; b) Mantener el derecho que acoge a las mujeres que se encuentran gozando de subsidio por pre y post natal, conforme lo orden los artículos 74 de la Constitución Política; y los artículos 86 y 141 del Código del Trabajo. Y que en caso el empleador hiciera caso omiso a tal requerimiento se le

previniera que estas situaciones son consideradas como infracciones laborales (artículo 50 de la Ley No. 664), las cuales según el literal a) del artículo 46 de la Ley No. 664 pueden ser consideradas como infracciones muy graves (artículo 46 de la Ley No. 664) y sancionadas con multas entre cuarenta a ochenta salarios mínimos del sector económico en que se establece la empresa; 2) Que habiendo interpuesto la parte recurrente recurso de apelación, la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I, por medio de ***Resolución No. 299-2017 de las cuatro y cuarenta y cinco minutos de la tarde del veintidós de septiembre del año dos mil diecisiete***, resolvió SIN LUGAR el recurso de apelación interpuesto por la licenciada ELBA MODESTA BACA BACA, en el carácter en que comparece, en contra del auto administrativo de las cuatro de la tarde del dieciséis de agosto del año dos mil diecisiete dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I, que resolvió el recurso de revisión interpuesto por la parte empleadora, puesto que el artículo 347 del Decreto Número 25-2006 aprobado el 20 de abril de 2006, publicado en La Gaceta No. 91 y 92 del 11 y 12 de mayo de 2006, el cual se denomina: "*Reformas y Adiciones al Decreto No. 71-98, Reglamento de la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo*", regula el recurso de reposición, el cual opera exclusivamente contra las resoluciones originarias del Ministro del Trabajo, no así el artículo 346 que opera contra las resoluciones dictadas por las autoridades del Ministerio del Trabajo, entre las cuales se encuentra la Inspectoría Departamental del Trabajo; y CONFIRMÓ la resolución número 226-2017 de las ocho y cincuenta minutos de la mañana del veintiuno de julio del año dos mil diecisiete dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo, Local II. Y con esa resolución SE AGOTÓ LA VÍA ADMINISTRATIVA, que es un requisito *sine qua non* para la admisibilidad del presente recurso de amparo.

II

Esta Sala observa que los agravios esgrimidos por la parte recurrente se sustentan en: 1) Que la inspectora departamental del trabajo, Local 1, tenía obligatoriamente que cumplir con lo que estipulan los artículos 47 y 48 del Código del Trabajo, porque ese procedimiento es de obligatorio cumplimiento siempre que se efectúe una inspección donde se establezca presunción de falta, como fue en el presente caso; 2) Que además de violarse el procedimiento estipulado en los artículos mencionados, la actuación de la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local 1 fue contraria a derecho expreso, porque ninguna norma o disposición laboral, ni de seguridad social establecen que los tres primeros días de reposo por enfermedad tienen que ser pagados por el empleador, con la única excepción de lo establecido en el artículo 99, parte *in fine* de la Ley de Seguridad Social, que establece que la remuneración del día del accidente estará íntegramente a cargo del empleador, por tal razón legalmente los artículos 79, 74 y 37, inciso a) y b) del Código del Trabajo, no tienen ninguna aplicación legal a como lo expresa la inspectora departamental del trabajo en la Resolución 226-2017; 3) Que los funcionarios recurridos se arrogaron facultades que ninguna legislación laboral o de seguridad social le conceden y haciendo

caso omiso a las innumerables sentencias que ha dictado la honorable Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, entre ellas la sentencia 1436 de las 12:49 p.m. del 26 de noviembre del año dos mil catorce; siendo una de las últimas la sentencia número 441 del cuatro de octubre del año dos mil diecisiete, de las doce y cuarenta y siete minutos de la tarde donde se deja sentando que: "... *ni el artículo 74 del Código del Trabajo, así como ninguna otra disposición laboral ni de seguridad social han establecido que los tres (3) primero días de incapacidad deberán ser reconocidos por el empleador. No obstante en el caso de incapacidad por accidente laboral, establece únicamente que la obligación del empleador será de asumir íntegramente la remuneración del día del accidente*"; 4) Que la inspectora del trabajo actuante, se presentó a realizar inspección especial sobre un único punto que era que si el empleador asumía los tres días de reposo emitidos por el médico tratante, sin tomar en cuenta que la parte final del artículo 99 de la Ley de Seguridad Social solamente establece que la remuneración del día del accidente estará íntegramente a cargo del empleador, por tal razón legalmente los artículos 79, 74 y 37 inciso b) del Código del Trabajo, no tienen ninguna aplicación legal a como la inspectora del trabajo, lo ha establecido en el acta de inspección; 5) Que la inspectora departamental del trabajo de Managua, Local I, violó el procedimiento establecido en los artículos 47 y 48 de la Ley General de Inspección del Trabajo; 6) Que en la resolución 226-2017, la inspectora departamental del trabajo de Managua, Local I, estableció el término de 24 horas para apelar de la mencionada resolución violando flagrantemente una vez más el procedimiento especial establecido en el artículo 49 de la Ley No. 664, Ley General de Inspección del Trabajo, el cual establece que contra la resolución emitida por el inspector actuante, se podrán utilizar todas las medidas de impugnación establecidas en la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia, Procedimientos del Poder Ejecutivo y su Reglamento; y que por lo tanto el recurso de revisión es el que legalmente procede en contra de las resoluciones originadas de una inspección al tenor del artículo 49 en referencia y que una vez se revisaran las violaciones al procedimiento y el fondo del asunto controvertido, se declarara la nulidad de todo lo actuado; sin embargo la licenciada ISIDORA BARRERA ROJAS, inspectora departamental del trabajo de Managua, Local I, hizo caso omiso al recurso de revisión interpuesto. Por su parte la licenciada REBECA ELIZABETH MONTES BONILLA, en su calidad de inspectora del trabajo, al rendir su informe de ley expresa: 1) Que la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664) en su artículo 28 literal f) establece: "***Clases de Inspecciones.*** *En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores del trabajo podrán realizar los siguientes tipos de inspecciones*:... ***f) Especiales. Las practicadas por el inspector del trabajo en temas vinculados a: trabajo infantil, situaciones laborales vinculadas a maternidad, derechos colectivos laborales, fuero sindical, suspensión temporal de contratos de trabajo, incumplimiento del pago del salario mínimo o de prestaciones sociales y otros de naturaleza particular a juicio del Director General de Inspección del Trabajo***". Y que el propósito de la inspección realizada por la inspectora del trabajo en fecha dieciocho de julio del año dos mil diecisiete, tenía como objetivo prevenir debilidades o incumplimiento que se encuentren en el desarrollo de las relaciones laborales de la empresa denominada

RESUELVA S.A.; 2) Que por su parte el Artículo 25 Literal b) relacionado a las diligencias de verificación establece: "*Los inspectores del trabajo podrán practicar cualquier diligencia de verificación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y en particular, para: entrevistar a los trabajadores a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales...*". Y sustentado, también, en el artículo 27 literal c) de la misma Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664) que establece que: *Los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y tienen las siguientes facultades: a) Exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en materia laboral, sean de aplicación general o de los regímenes especiales, según corresponda...*". Por lo que en relación a las facultades antes referidas y en especial la establecida en el literal a) del artículo 27 de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664) es que la inspectora actuante aplica infracción al centro de trabajo conocido con razón social RESUELVA S.A., por el incumplimiento de los artículos 37 inciso a) y b y 79 del Código del Trabajo, ya que se verificó mediante entrevista a la parte empleadora, representada en el momento de la inspección, por el licenciado Ervin Blanco Medina, en calidad de gerente de operaciones, que los días de reposo (1-3 días), son deducidos a los trabajadores de las vacaciones y por tanto no los asume la parte empleadora. Por su parte la licenciada ISIDORA BARRERA ROJAS, en su carácter de inspectora departamental del trabajo de Managua, Local I al rendir su informe de ley argumentó: 1) Que la parte recurrente interpuso recurso de revisión en contra de la Resolución Número 226-2017 de fecha veintiuno de julio del año dos mil diecisiete, en el cual solicita: "*DECLARAR NULA DE NULIDAD ABSOLUTA la Resolución No. 226-2017 por ser contraria a derecho expresa y se proceda conforme legalmente corresponde*"; 2) Que el Artículo 37 del Código del Trabajo es claro en señalar: "*a) La incapacidad del trabajador derivada de enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviviente total o parcial permanente; b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más...*"; 3) Que cuando el descanso prescrito por el médico de la IPSS sea hasta de tres días se llamará reposo y si pasa de tres días se llamará subsidio, en caso de subsidio por accidente o enfermedad común y riesgos laborales el INSS asume el sesenta (60%) del pago del salario de la persona trabajadora a partir del primer día de conformidad al artículo 94 del Decreto No. 974, Ley de Seguridad Social y es obligación del empleador el pago del restante cuarenta (40%) de salario, cuando por costumbre haya tenido esta práctica, cuando se encuentra consignado como beneficio social en la convención colectiva o cuando lo disponga el reglamento interno de trabajo, lo anterior con fundamento en la teoría de los derechos adquiridos que norma la Ley No. 516; 4) Que la legislación laboral vigente ordena que una vez definida la relación laboral, el empleador está en la obligación de cumplir con los derechos laborales establecidos en el Código del Trabajo; 5) Que uno de los principios fundamentales del Código del Trabajo (Número IV) establece que: "*Los derechos*

reconocidos en este Código son irrenunciables", por lo que en el caso de los días de reposo o carencia (descanso prescrito por el médico de la IPPS de uno a tres días), estos días de reposo se deben considerar como ausencia justificada de la persona trabajadora y por ello no se deducen ni del salario ni a cuenta de vacaciones, en virtud que el reposo se deriva de la enfermedad del trabajador, lo que es causa de suspensión del contrato individual de conformidad al artículo 37 literales a) y b) del Código del Trabajo, ya que la persona trabajadora se encuentra inhabilitada de realizar sus labores por la enfermedad decretada por el médico tratante. Y obviamente la persona trabajadora no está faltando a sus labores por inasistencia injustificada, de tal manera que el empleador deberá de cumplir con las obligaciones que nuestra norma jurídica laboral establece y conforme lo que indica el Artículo 32 de la Ley 664 "Ley General de la Inspección del Trabajo" que dice que: "*Las actas de inspección formuladas por el inspector y que hayan quedado firmes, tendrán carácter de documento público en la forma prevista por la legislación común y generarán certeza y plena prueba*"; 6) Que en cuanto a la violación a los artículos 47 y 48 de la Ley No. 664, *Ley General de Inspección del Trabajo* que literalmente dicen: "***Art. 47 Emplazamiento***. *Presentada el "Acta de Infracción y Presunción de Falta" al inmediato superior del inspector actuante, aquél emplazará al empleador, para que en el plazo de tres días hábiles, conteste lo que tenga a bien, remitiéndole copia íntegra del acta referida. También se le remitirá copia de esta a la organización sindical si la hubiere o al representante de los trabajadores, que participó en la inspección.* ***Art. 48 Apertura a prueba***. *Una vez transcurrido el plazo señalado en el artículo anterior, el superior del inspector actuante abrirá a prueba por cinco días hábiles para que las partes, presenten los alegatos y pruebas que tengan a bien. Pueden presentarse todas las pruebas que se consideren necesarias y adecuadas para confirmar o descargar, la presunción de falta establecida en el acta de inspección original. Dichos artículos se refieren al procedimiento administrativo de PRESUNCIÓN DE FALTAS por violación laboral. En ninguna parte del acta de inspección especial, la inspectora actuante Rebeca Montes Bonilla, dejó como MEDIDA A APLICAR el inicio del proceso de PRESUNCIÓN DE FALTAS, sino que advirtió el cumplimiento de disposiciones legales, puesto que el procedimiento especial de PRESUNCIÓN DE FALTAS, cabe la apertura de dicho proceso administrativo en los casos siguientes: a. Retraso en pago de salarios y violación al salario mínimo. b. Incumplimiento en tiempo y forma del pago de prestaciones sociales. c. Violaciones vinculadas a las medidas de contratación laboral. d. Irrespeto a la libertad sindical. e. irrespeto al fuero sindical. f. Incumplimiento de la convención colectiva. g. Incumplimiento en ternas de trabajo infantil y los convenios OIT sobre este tópico. h. Violación de medidas de protección a mujeres embarazadas. i. Incumplimiento al Convenio OIT sobre discriminación en el empleado. j. Condiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo y k. Incumplimiento del convenio sobre derechos de las personas con discapacidad. Por lo que la actuación de la inspectora fue correcta al levantar un ACTA DE INSPECCIÓN ESPECIAL producto de la denuncia laboral número 07178-2017 interpuesta de forma anónima en contra del centro de trabajo RESUELVA S.A., no una ACTA DE INFRACCIÓN pues no cabe según lo dispone la misma Ley 664, la misma se levanta producto de una*

INSPECCIÓN ORDINARIA realizada de oficio, posterior a la REINSPECCIÓN y si en la misma se constata que aún persisten las medidas correctivas hasta entonces se abre el procedimiento de presunción de faltas y de multa, tazón por la cual no se aplicó el proceso y plazos que indican los artículos 47 y 48 del mismo cuerpo de ley y de los que hizo referencia la parte empleadora representada en el recurso de amparo por su apoderada especial, licenciada Elba Modesta Baca Baca…".

III

Esta Sala de lo Constitucional al examinar las diligencias adjuntadas, el recurso de amparo interpuesto por la parte recurrente e informe de ley rendido por las funcionarias recurridas constata: 1) Que en la inspección realizada por la inspectora del trabajo de la Dirección General de Inspección del Trabajo de Managua, en el apartado que expresa: "**Asume el empleador los tres días de reposo emitidos por el médico tratante. Artículo 37 inciso b); y Artículo 74 inciso a) y Artículo 79 CT"**, la inspectora actuante asentó en el acta respectiva que NO y agrega: "*La suscrita inspectora, en uso de las facultades que me confiere la Ley 664 (Ley General de Inspección del Trabajo) me constituí en las instalaciones físicas del centro de trabajo denominado RESUELVA de Nicaragua S.A., para atender denuncia laboral número 0717-2017 interpuesta de forma anónima, siendo atendida la suscrita por el licenciado Ervin Blanco Medina, en calidad de gerente de operaciones, quien al darle a conocer el motivo de la inspección posteriormente lectura de la denuncia, refiere que cuando a un trabajador se le emite una orden de subsidio estos días no son deducidos de las vacaciones y solo reconocen el pago del 40% del salario en los subsidios pre y post natal, lo que concierne a los días de reposo (1-3 días) estos son deducidos de las vacaciones, no los asumen como parte empleadora, pero están anuentes a cambiar y cumplir según lo establezca la ley. La suscrita inspectora ha explicado a la parte empleadora la base legal de los días de reposo, estos se deben considerar como ausencia justificada de la persona trabajadora y por ello no se deducen ni del salario, ni a cuenta de vacaciones, en virtud que el reposo se deriva de la enfermedad del trabajador lo que es causa de suspensión del contrato individual…*"; 2) Que en la ***Resolución No. 226-2017 de las ocho y cincuenta minutos de la mañana del veintiuno de julio del año dos mil dieciséi***s, emitida por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I, expresa en sus partes conducentes que: "*... la inspectora del trabajo actuante explicó a la parte empleadora la base legal de los días de reposo que estos se deben considerar como AUSENCIA JUSTIFICADA DE LA PERSONA TRABAJADORA y por lo tanto NO SE LE DEBEN DEDUCIR ni del salario, mucho menos de las vacaciones, en virtud que el reposo se deriva de la enfermedad del trabajador y es causa de suspensión del contrato individual del trabajo, de conformidad a lo que ordena el artículo 37 literales a y b del Código del Trabajo...*". Y en consecuencia dicha resolución ordena que el centro de trabajo RESUELVA S.A., representada por la señora REYNA MIRIAM RIVERA, en calidad de representante legal, no deduzca de las vacaciones cumuladas, mucho menos del salario, los días otorgados como

reposo de uno a tres días extendidos por la institución médica competente donde son atendidos; 3) Que consta en las diligencias que la parte recurrente presentó escrito ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I pidiendo que se revisara todo lo actuado ya que hay una clara violación al procedimiento establecido en la Ley General de Inspección y por consiguiente que se declare NULA DE NULIDAD ABSOLUTA la Resolución No. 226-2017 por violar ley expresa; 4) Que la Inspectora Departamental del Trabajo de Managua, Local I, por auto de las cuatro de la tarde del dieciséis de agosto del año dos mil dieciséis, resolvió SIN LUGAR el incidente de nulidad, porque considera que el procedimiento que regulan los artículos 47 y 48 de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664) se refiere cuando existe cuando hay un PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO POR PRESUNCIÓN DE FALTAS, debido al incumplimiento a la legislación laboral vigente que refiere el artículo 46 en referencia y la obstrucción a la labor inspectiva que refieren los artículos 31 y 51 de la Ley General de Inspección del Trabajo; 5) Que los artículos 47 y 48 de la precitada ley estipulan: "***Artículo 47 Emplazamiento.*** *Presentada el "Acta de infracción y presunción de falta" al inmediato superior del inspector actuante, aquél emplazará al empleador, para que en el plazo de tres días hábiles, conteste lo que tenga a bien, remitiéndole copia íntegra del acta referida. También se le remitirá copia de esta a la organización sindical si la hubiere o al representante de los trabajadores, que participó en la inspección.* ***Art. 48 Apertura a pruebas.*** *Una vez transcurrido el plazo señalado en el artículo anterior, el superior del inspector actuante, abrirá a pruebas por cinco días hábiles para que las partes, presenten los alegatos y pruebas que tengan a bien. Pueden presentarse todas las pruebas que se consideren necesarias y adecuadas para confirmar o descargar, la presunción de falta establecida en el acta de inspección original*". Esta Sala de lo Constitucional constata que, efectivamente, a como argumentan las funcionarias recurridas, el artículo 46 de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664) estipula: "***Art. 46 Acta de infracción y presunción de falta.*** *El inspector del trabajo, levantará el "Acta de infracción y presunción de falta" describiendo con propiedad, la conducta que se presume violatoria de las disposiciones legales que correspondan, cuando la infracción detectada por la actividad inspectiva esté vinculada: a) Incumplimiento del pago de los salarios adeudados y de las regulaciones sobre el salario mínimo; b) Contravención del pago en tiempo y forma de las prestaciones de ley; c) Medidas y garantías básicas en las modalidades de contratación laboral establecidas por la ley; d) Irrespeto a las garantías de libertad sindical a los trabajadores y al fuero sindical de sus dirigentes; e) Incumplimiento de la convención colectiva; f) Incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y Convenios fundamentales de la OIT ratificados por Nicaragua, sobre el trabajo infantil; g) Inobservancia de las condiciones especiales de protección a las mujeres en estado de embarazo o post natal; h) Incumplimiento a los Convenios fundamentales de la OIT sobre discriminación en el empleo; i) Condiciones básicas que garanticen la seguridad e higiene en el trabajo, la vida o la integridad física de los trabajadores; y j) Inobservancia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*". Esta Sala observa que, en primer lugar, la parte expositiva de la Resolución No. 226-2017 al referirse a la denuncia

efectuada de forma ANÓNIMA señala: "... *los trabajadores expresan que cuando acuden a su institución prestadora de servicios de salud y les otorgan reposo, el empleador se los descuenta a cuenta de vacaciones, por lo que solicitan una inspección para que el MINISTERIO DEL TRABAJO, tome medidas al respecto*". De tal forma que esta es la parte medular del objeto del presente recurso de amparo y lo pertinente a esta denuncia no se enmarca en lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley No. 664 precitada; en segundo lugar, la parte recurrente alega en su escrito de impugnación del acta de inspección especial: "... *El recurso de revisión está fundamentado en que previo a que su autoridad hubiera emitido resolución, legalmente se tenía que cumplir con el procedimiento establecido en los artículos 47 y 48 de la Ley General de Inspecciones del Trabajo y que al no cumplir con dicho procedimiento se dejó en total indefensión a mi representada RESUELVA S.A., ya que se me negó el derecho de contestar lo que tuviéramos a bien sobre el acta de inspección efectuada, así como de las supuestas infracciones cometidas por mi representada; negándose también el derecho de presentar los alegatos y pruebas correspondientes...*". Al respecto es dable agregar que según *se asentó en el acta de inspección especial, la parte empleadora adujo: "... lo que concierne a los días de reposo (1-3 días), estos son deducidos de las vacaciones, no los asumen como parte empleadora, pero están anuentes a cambiar y cumplir según lo establezca la ley...*"; en tercer lugar, la inspectora del trabajo actuante señaló al respecto: "... *La suscrita inspectora ha explicado a la parte empleadora la base legal de los días de reposo*..."; en cuarto lugar, en la Resolución No. 226-2017 emitida por la inspectora departamental del trabajo de Managua, Local I, establece: "... *Se le ordena a la administración del centro de trabajo referido, que después de notificada la presente providencia deberá: garantizar a las personas trabajadoras el cumplimiento escrito de lo que ordena el artículo 37 literales a y b, por tanto a lo inmediato NO DEDUCIR DE LAS VACACIONES ACUMULADAS, mucho menos del salario, los días otorgados como reposo de uno a tres días extendidos por la INSTITUCIÓN MÉDICA competente donde son atendidos... IV. En caso de que el empleador haga caso omiso a tal requerimiento debe prevenírsele que estas situaciones son consideradas como infracciones laborales (artículo 50 de la Ley 664) las cuales según el literal a) del artículo 46 de la Ley* No. 664 pueden ser consideradas infracciones muy graves (artículo 52 Ley 664)...". De lo anterior se desprende que la impugnación que hizo la parte recurrente contra el acta de inspección especial era infundada por los motivos apuntalados, ya que la inspectora actuante solamente explicó a la parte empleadora (según el criterio del MITRAB) la base legal de los días de reposo, que estos se deben considerar como AUSENCIA JUSTIFICADA de la PERSONA TRABAJADORA y por lo tanto NO SE LE DEBEN DEDUCIR ni del salario, mucho menos de las vacaciones. Y es la Resolución No. 226-2017 emitida por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I, quien ordena que el empleador asuma los tres días de reposo y no se le deduzca ni del salario mucho menos de sus vacaciones. Y le previene que si hiciera caso omiso a tal requerimiento estas situaciones son consideradas infracciones laborales.

IV

Aclarado lo anterior, esta Sala de lo Constitucional en aras de la transparencia, justicia, igualdad y legalidad que debe primar en los fallos judiciales considera viable aclarar ciertos aspectos del fondo del asunto controvertido; y así tenemos: 1) Que nuestro Código del Trabajo dentro de sus PRINCIPIOS FUNDAMENTALES expresa que: "… *III Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos*. *VII El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores. VIII En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador*"; 2) Que bajo ese último principio fundamental laboral esta Sala ha efectuado en sentencias aisladas un análisis jurídico sobre el sustento legal de los tres días de reposo o "días de carencia", tomando en cuenta lo prescrito por una serie de normas dispersas en la legislación laboral; 3) Que en ningún momento esta Sala, en dichas sentencias ha dejado sentado que existe una norma laboral que obliga a los empleadores a pagar los tres días de reposo; 4) Que así como no hay una norma jurídica en la legislación laboral que obligue a la parte empleadora a que asuma los tres días de reposo o "*días de carencia*", tampoco hay disposición alguna en el cuerpo normativo correspondiente que obligue al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), a que asuma los tres "días de reposo o días de carencia" salvo las excepciones de ley; 5) Que tomando en cuenta ese vacío legal existente en nuestra legislación laboral es que esta Sala consideró en esas sentencias aisladas aplicar lo preceptuado en el PRINCIPIO FUNDAMENTAL *VIII del Código del Trabajo que reza: "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador*", dado que, además, existen una serie de normas dispersas de las cuales se desprende la enfermedad como "causa justa"; 6) Que si bien es cierto no hay una norma expresa que obligue a la parte empleadora a pagar los tres días de reposo, esta Sala considera valedero traer a colación otro principio fundamental del Código del Trabajo que establece: "… *III Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos*…". En cuanto a ello podemos mencionar tres aspectos: primero, ha sido política laboral reiterada del Estado de asumir los tres días de reposo o "*días de carencia*"; segundo, hay algunas empresas privadas que incluyen cláusulas en sus contratos de trabajo referente al compromiso de asumir el pago de los tres días de reposo legalmente justificados; y tercero, en algunas empresas a través de los convenios colectivos la parte empleadora ha plasmado su compromiso de asumir el pago de los tres días de reposo o "días de carencia", con el fin de evitar que el trabajador además de estar enfermo (por así constar en el formato legal del INSS la respectiva orden de reposo prescrito por el médico tratante del Centro Previsional de Salud) se le tenga que descontar de su salario esos tres días de

ausencia laboral justificada; 6) Que en virtud de que en el presente caso, ni la parte recurrente ni la recurrida adjuntaron algún contrato laboral o convenio colectivo donde la parte empleadora se compromete a asumir los tres días de reposo o "tres días de carencia", esta Sala de lo Constitucional considera que debe declararse CON LUGAR el presente recurso de amparo; haciendo la salvedad que el artículo 79 del Código del Trabajo, textualmente prohíbe descontar los tres días de reposo a cuenta de vacaciones al establecer dicha norma laboral que: "*La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones"; q*ue es precisamente lo que ha hecho la entidad recurrente en el presente caso, según se desprende del acta de inspección especial levantada por la inspectora actuante del Ministerio del Trabajo. Para concluir esta Sala trae a colación la sentencia número 1436 de las 12:49 p.m. del 26 de noviembre de 2014, donde en sus partes pertinentes se lee y que debemos retomar: "…. *Analizando el caso objeto de esta controversia esta superioridad tiene a bien expresar que en la práctica y no en la ley, se ha venido estableciendo que el reposo es el descanso que le prescribe el médico al trabajador por un periodo no mayor de tres días y que es comúnmente conocido como* ***"Periodo de carencia"*** *(la negrilla es nuestra). Ahora bien, si el descanso es de cuatro o más días, se considera subsidio. Cuando la empresa medica previsional (EMP) prescribe solo tres días de descanso, no le paga nada al trabajador y este se ve afectado, porque tampoco el empleador está en la obligación de pagárselos. Solo cuando la incapacidad proviene de un riesgo profesional, el empleador está en la obligación de pagar desde el primer día de acaecido el riesgo profesional. Ante este vacío legal, el Ministerio del Trabajo ha establecido su criterio, ordenando que los empleadores están obligados a pagar del 100% del salario íntegro por un periodo no mayor de tres días en reposo, lo que se conoce como* ***"periodo de carencia",*** *(la negrilla es nuestra) recurriendo al principio de analogía, haciendo extensiva la obligación del empleador concluyendo que el empleador debe reconocer del salario por esos días, pues no hay una norma que expresamente lo ordene. Todo esto sin detrimento de lo convenido entre los empleadores y trabajadores en reconocerlo como un beneficio en los convenios colectivos a fin de superar este vacío, ya que el convenio al ser ley entre las partes, obliga al empleador a pagar los tres días de carencia por prescripción médica de reposo por enfermedad común*…". En consecuencia, en base a las consideraciones antes hechas y por un fiel respeto y apego al principio de tutela judicial efectiva y al principio de motivación y congruencia de las resoluciones judiciales esta Sala de lo Constitucional, procede a declarar SIN LUGAR el presente recurso de amparo, sustentado lo anterior en los artículos 32 y 130 de la Constitución Política de Nicaragua invocados por la peticionaria.

POR TANTO:

De conformidad con lo antes expuesto, disposiciones citadas y artículos 49 Y 50 de la Ley de Amparo vigente, los suscritos magistrados que integran la Sala de lo Constitucional de la

Corte Suprema de Justicia RESUELVEN: **NO HA LUGAR AL RECURSO DE AMPARO** interpuesto por la abogada **ELBA MODESTA BACA BACA**, en su carácter de apoderada especial de **RESUELVA S.A**., en contra de las licenciadas **REBECA ELIZABETH MONTES BONILLA**, en su calidad de inspectora del trabajo de la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I e **ISIDORA BARRERA ROJAS**, inspectora departamental del trabajo de Managua, Local, de que se ha hecho mérito.- Esta sentencia está escrita en seis hojas de papel bond con membrete de la Corte Suprema de Justicia y Sala de lo Constitucional y rubricadas por secretaria que autoriza. Cópiese, notifíquese y publíquese**. FCO. ROSALES A., RAFAEL SOL. C., I. PÉREZ L., MANUEL MARTÍNEZ S., ARMANDO JUÁREZ LÓPEZ, ANTE MÍ: ZELMIRA CASTRO GALEANO, SRIA.**