

Recurso de amparo. Sentencia. No. 129

Beneficios Sociales. Reposo

"...el artículo 37 literales a) y b), del Código del Trabajo expresan que serán causas de suspensión individual del contrato de trabajo: a) La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad provisional hasta por un periodo que no exceda los doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente 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. En este sentido, es pertinente de la misma manera traer a colación, que a criterio de Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, que cuando el descanso que prescribe el medido de la institución previsional de seguridad social sea hasta de tres días se llamara reposo y si pasa de tres días se denomina subsidio, en este último caso las normas correspondientes establecen el procedimiento a seguir."

Beneficios Sociales. Reposo ...

esta Sala se ha pronunciado claro, firme y coherentemente en Sentencias No. 59 de las doce y treinta minutos de la tarde del veintisiete de enero del año dos mil dieciséis y No. 404, de las once y treinta minutos de la mañana del veinticuatro de agosto del dos mil dieciséis, cuyas partes conducentes transcribimos: "... En atención a lo preceptuado en nuestra Carta Magna, la Ley No. 185 Código del Trabajo Vigente; así... "Artículo 74. El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos: a) Para acudir a consulta médica personal; Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables..."; "Artículo 79. La interrupción del trabajo por enfermedad de trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones. [...] hay que señalar que el artículo 74 inciso a) de la Ley No. 185 "Código del Trabajo" establece como derecho de los trabajadores, el permiso o licencia para asistir a consulta médica personal, gozando del cien por ciento de su salario. Es decir que a un trabajador que asiste a una consulta médica, el empleador no puede deducirle de su salario el día en que éste asistió a dicha consulta, ni tampoco puede descontárselo del cómputo de sus vacaciones, en razón que el artículo 79 del Código del Trabajo, textualmente lo prohíbe al establecer 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**"...". Las disposiciones en que se sustenta el MITRAB para estos casos expresan: "**Artículo 37. Serán causas de suspensión individual: a) La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente**

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...". Por su parte el **Artículo 79** del Código del Trabajo expresa 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". **Artículo 74.** El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos: **a)** Para acudir a consulta médica personal; **b)** Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables... En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario... En todos los casos el trabajador presentará constancia médica". Por otra parte, si bien es cierto el Código del Trabajo no señala expresamente que el empleador tiene que asumir los tres días de reposo o "días de carencia", como sí lo hace el Artículo 93 de la Ley de Seguridad Social que estipula que el subsidio se pagará a partir del cuarto día (con sus excepciones ya expuestas en la presente sentencia); sin embargo, tal derecho a favor de los trabajadores se presume y deduce del Código del Trabajo que expresa en su artículo 37 literal b): "**Artículo 37.** Serán causas de suspensión individual:... b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador... Lo anterior conlleva la suspensión individual en la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo"; y el Artículo 79 del Código del Trabajo expresa 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". De lo anterior se deduce, que cuando el médico tratante de la Previsional del INSS emite al trabajador una orden de reposo por tres días es porque estamos ante la existencia de una enfermedad que conlleva a la interrupción del trabajo por causa justa. Al respecto el Artículo 59 de la Constitución Política de Nicaragua reza que: "Los nicaragüenses tienen derecho por igual, a la salud. El Estado establecerá las condiciones básicas para su promoción, protección, recuperación y rehabilitación...". Si tenemos derecho a la salud, por ende tenemos el derecho a su recuperación a como lo establece la Norma Constitucional; es ahí que la orden de reposo de tres días otorgada por el médico de la Previsional del INSS es para obtener la recuperación de la salud. De igual forma es dable dejar claro que si los tres días de reposo son causa justa para la interrupción del trabajo y la salud y su recuperación es un derecho constitucional de todos los nicaragüenses y por ende no se le debe deducir de su salario esos tres días de reposo; con mucha mayor razón es contra la ley que los empleadores deduzcan los tres días de reposo a cuenta de vacaciones porque estamos ante una norma expresa contenida en el Artículo 79 del Código del Trabajo. La ley no es sólo un límite de la acción administrativa, es también su fundamento". En el presente caso las funcionarias recurridas fundamentaron jurídicamente su resolución porque se sustentaron en la propia Legislación Laboral haciendo una aplicación global de los derechos de los trabajadores. Por todo lo anteriormente expuesto debe declararse sin lugar el presente recurso de amparo".