



El período de espera en las prestaciones a corto plazo en Nicaragua: análisis de la sentencia 242 de 2021 de la Sala Constitucional

por Luis Ernesto Alemán-Madrigal

En el contexto de la acción protectora, los sistemas de seguridad social establecen una distinción clara entre prestaciones a largo plazo y las prestaciones a corto plazo; las primeras se caracterizan por otorgarse durante un período indeterminado, generalmente vitalicio, mientras que las segundas, de duración más limitada, están destinadas a cubrir contingencias de carácter temporal, cuya extensión puede variar significativamente en función de la naturaleza del riesgo cubierto y las circunstancias del beneficiario.

Beveridge, en su clasificación de los beneficios económicos dentro de la seguridad social, identificó cuatro principales:

- **Prestación:** constituyen pagos periódicos otorgados durante el tiempo que persista la necesidad, como es el caso de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, maternidad o desempleo.
- **Pensión:** pagos periódicos relacionados con la pérdida prolongada o permanente de la capacidad de generar ingresos, debido a la edad (vejez), la incapacidad o la muerte (pensiones de viudedad u orfandad).
- **Subsidio:** pagos únicos destinados a satisfacer una necesidad específica, como los gastos derivados de un matrimonio o defunción.
- **Asignación:** pagos periódicos otorgados en favor de personas dependientes, como ocurre con las asignaciones familiares.

La clasificación propuesta por Beveridge no siempre se sigue de manera estricta; los términos utilizados para designar los diferentes beneficios de seguridad social tienden a variar y, en muchas ocasiones, se confunden entre sí. Un ejemplo claro de esta confusión es la terminología empleada en algunos sistemas de seguridad social, donde los beneficios económicos por enfermedad o maternidad, que según la clasificación beveridgiana corresponden a «prestaciones», son denominados «subsídios»¹.

La duración de las prestaciones económicas en los sistemas de seguridad social está intrínsecamente relacionada con la naturaleza de la contingencia que se busca proteger. En los casos que dicha contingencia es permanente o irreversible, como la vejez, la incapacidad permanente o el fallecimiento de un trabajador, la respuesta del sistema debe ajustarse a la permanencia de estas

¹ Término utilizado en Nicaragua para referirse a las prestaciones a corto plazo. Así el Decreto 974, de 11 de febrero de 1982, Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022), en el artículo 94 utiliza el término subsidio por maternidad y no prestación por maternidad.

situaciones; en consecuencia, las prestaciones serán de largo plazo. En contraste, cuando la contingencia es temporal, las prestaciones también estarán limitadas en su duración, reservándose para situaciones en las que la pérdida de ingresos es temporal, como la interrupción laboral causada por enfermedad accidente, descanso por maternidad, o por la pérdida temporal de empleo.

En las contingencias descritas, las prestaciones económicas otorgadas por los sistemas tienen como objetivo compensar la pérdida temporal de ingresos, garantizando un sustento mientras el trabajador se reintegra a su actividad laboral. Esta dinámica de protección cobra particular relevancia en casos de incapacidad temporal, ya sea por enfermedad o accidente, donde el trabajador se encuentra imposibilitado para desempeñar sus labores de manera habitual; a partir de aquí, es fundamental examinar en detalle las características y requisitos de este tipo de prestación².

1. La incapacidad temporal

Benavides Vico la define como «Situación de pérdida de la capacidad laboral por una alteración de la salud que supone la imposibilidad meramente transitoria para el desarrollo de la prestación laboral»³.

1.1. Delimitación de la situación protegida

La incapacidad temporal se reconoce a aquellas personas que, al estar vinculadas a una actividad de trabajo, dependiente o autónoma⁴, se ven obligadas a interrumpirla temporalmente como consecuencia directa de una condición de salud. Esta interrupción se fundamenta en la imposibilidad del trabajador para continuar desempeñando sus funciones debido a una incapacidad laboral, la cual suele estar originada por una enfermedad o accidente. En este contexto, las prestaciones otorgadas buscan paliar la falta de capacidad para generar ingresos durante el período en que el trabajador se encuentre incapacitado, asegurando así una protección económica mientras se prolonga dicha situación.

Como se ha señalado, la finalidad de la protección es mitigar la pérdida económica, total o parcial, que surge ante la interrupción temporal de la actividad que genera ingresos. Para que se configure el supuesto de incapacidad temporal, objeto de dicha protección, es necesaria la concurrencia de tres elementos fundamentales:

1. La existencia de un proceso patológico, derivado de una enfermedad o accidente, que cause una alteración significativa en el estado de salud del trabajador, de tal gravedad que le impida llevar a cabo su actividad económica.
2. Que dicha incapacidad tenga un carácter temporal, es decir, que se prevea una eventual recuperación de la capacidad al trabajo.
3. Que tanto la enfermedad o accidente, así como su impacto en la capacidad laboral, sean verificados y certificados por los organismos competentes, usualmente dependientes del sistema de seguridad social.

² RAMÍREZ, J., *La Incapacidad Temporal para el trabajo*, tirant lo blanch, Valencia, 2006, «La alteración en la salud de un sujeto y las deficiencias físicas o psíquicas al mismo inherentes originan una merma en la capacidad de realización de tareas habituales del sujeto entre las que podemos enunciar, si así fuera, la de sus actividades profesionales

³ BENAVIDES VICO, A., *Guía del experto en Seguridad Social. Acción protectora, asistencia sanitaria, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y lactancia, incapacidad permanente, jubilación y desempleo (II)*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019, pág. 271.

⁴ En Nicaragua, el régimen general de seguridad social tiene dos ámbitos de aplicación: el obligatorio, destinados para aquellas personas que ostentan una relación de trabajo, y el facultativo o voluntario, en el que se pueden dar de alta todas aquellas personas que generando rentas de forma autónoma, quieren la protección de los seguros de enfermedad y maternidad, así como el de invalidez, vejez y muerte.

1.1.1. La existencia de un proceso patológico

Constituye el factor esencial para el reconocimiento de una prestación económica por incapacidad temporal; es imprescindible que se produzca una alteración en el estado de salud del trabajador, derivada de una enfermedad o accidente, de tal magnitud que impida la ejecución de las funciones que desempeñaba previamente. La relevancia de esta alteración radica en su impacto sobre la capacidad para realizar la actividad laboral; no es suficiente que el trabajador experimente una merma en su salud, sino que dicha alteración debe generar una incapacidad que requiera un período de reposo necesario para la recuperación.

El proceso patológico puede ser consecuencia de un accidente, sea este de origen laboral o no, o de una enfermedad, ya sea común u originada en el trabajo; todos estos supuestos son contemplados por el ordenamiento jurídico de tal forma que, si las dolencias alcanzan un grado de gravedad determinado, provocan la baja laboral, la suspensión del contrato y, eventualmente, la exoneración de la obligación empresarial de pagar los salarios. Para que proceda la prestación económica por incapacidad temporal, es necesario que se verifique una pérdida temporal de ingresos o salarios, lo que justifica la intervención de la seguridad social para sustituirlos.

1.1.2. El carácter temporal de la incapacidad

El segundo requisito que condiciona el acceso y la continuidad en el disfrute de la prestación económica es la temporalidad de la incapacidad; esta puede finalizar con la recuperación del trabajador o, en su defecto, derivar hacia una incapacidad permanente, cuando es seguro o previsible que la capacidad laboral no se restituya.

El carácter temporal de la incapacidad está contemplado en los ordenamientos jurídicos de seguridad social, que suelen establecer un período mínimo de duración para que proceda el pago de la prestación. En la mayoría de los sistemas, la prestación se concede únicamente cuando la incapacidad supera un umbral entre tres y cuatro días; sin embargo, este período de espera no se aplica en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, donde la prestación se suele activar de manera inmediata.

En el caso de Nicaragua, el período de espera o «carencia» para acceder a las prestaciones por incapacidad temporal de origen común es de tres días; según el artículo 93 del Decreto 794, Ley de Seguridad Social, el pago de la prestación por parte de la seguridad social se inicia a partir del cuarto día de incapacidad. No obstante, si la enfermedad o accidente requiere hospitalización, la prestación se concede desde el primer día. Por otro lado, cuando la incapacidad se origina a causa de un riesgo laboral, el trabajador tiene derecho a recibir la prestación desde el día siguiente al accidente, siendo responsabilidad del empleador el pago correspondiente al día del accidente.

En la generalidad de los sistemas de seguridad social, las prestaciones económicas por incapacidad temporal suelen tener un límite temporal de duración máxima en su percepción, con independencia de que durante ese tiempo la alteración de la salud se haya o no recuperado, lo cual resulta paradójico, ya que a medida que se extiende la incapacidad, también se prolonga la pérdida de capacidad para generar ingresos, lo que agrava significativamente las consecuencias económicas para el asegurado.

El Decreto 974 en su artículo 93, establece de manera expresa un plazo máximo de 52 semanas para el disfrute de la prestación en casos de accidente o enfermedad de origen común; en el caso de contingencia de origen en el trabajo, dichos plazos pueden ser prorrogados por seis meses más. De

manera excepcional, esta política también puede aplicarse a situaciones de origen común, bajo autorización del Consejo Directivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

La Ley 185⁵, en su artículo 37, dispone la suspensión del contrato de trabajo por contingencias de origen laboral hasta un máximo de 12 meses; en el caso de contingencias de origen común, la suspensión puede ser hasta de 26 semanas, prorrogables por igual período. No obstante, el numeral primero del referido artículo otorga a las autoridades de la seguridad social la facultad de determinar los términos de conclusión de la incapacidad.

1.1.3. La certificación médica de la incapacidad

La situación objeto de protección debe ser verificada por los organismos de seguridad social, con el fin de acreditar tanto la existencia del proceso patológico como su incidencia en la capacidad laboral; en consecuencia, todos los sistemas exigen la comprobación médica de la enfermedad o del accidente y que este sea de tal magnitud que incapacite al trabajador para asistir a su puesto o desarrollar su actividad económica «La exigencia de recibir asistencia sanitaria es determinante para la prestación, el criterio administrativo es considerar que cuando un trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para su trabajo, pero no precisa asistencia sanitaria, no se considera como situación protegida para esta prestación»⁶.

La constatación médica de la incapacidad temporal tiene efectos significativos, no solo en el ámbito de las prestaciones económicas de la seguridad social, sino también en relación con los derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa; en ese sentido, los certificados médicos que acreditan la baja o el alta por incapacidad temporal justifican la ausencia del trabajador y determinan la reanudación de sus obligaciones laborales. Asimismo, estos documentos fundamentan la suspensión del salario por parte del empleador durante el período que dure la incapacidad temporal.

1.2. Beneficiarios de las prestaciones

El acceso a la prestación económica por incapacidad temporal está condicionado a la acreditación de un período previo de cotización, salvo en aquellos casos en que la incapacidad derive de una contingencia laboral; además, el importe de la prestación guarda una relación directa con las cotizaciones efectuadas antes de producirse la incapacidad.

En Nicaragua, el requisito de semanas cotizadas para acceder a las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de una enfermedad o accidente de origen común —considerando que dicho requisito no es exigible en casos de contingencia de origen laboral— es de ocho cotizaciones semanales dentro de las últimas 22 semanas previas a la fecha de inicio de la incapacidad, conforme el artículo 93 del Decreto 974.

1.3. El importe de las prestaciones

La cuantía de las prestaciones económicas por incapacidad temporal se determina aplicando un porcentaje sobre el salario percibido por el trabajador antes de la baja o, de manera más frecuente, sobre el salario cotizado en el mes anterior a la incapacidad temporal; los porcentajes aplicables al salario o a la base de cotización varían entre los distintos sistemas de seguridad social.

Asimismo, los sistemas de seguridad social suelen imponer a los empleadores la obligación de cubrir las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal durante el primer período de la

⁵ de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996).

⁶ *Op. cit.*, BENAVIDES VICO, A., pág. 273.

enfermedad; además, es común que, a través de la negociación colectiva o mediante acuerdos individuales, los empleadores puedan contemplar las prestaciones otorgadas por el sistema de seguridad social.

En Nicaragua, los artículos 93 y 99 del Decreto 974 disponen que el importe de las prestaciones por incapacidad laboral corresponde al 60% del promedio de las ocho últimas semanas cotizadas dentro de las 22 semanas previas a la fecha de inicio de la incapacidad.

2. Análisis de la Sentencia 735 de 2021

Como resultado de una inspección ordinaria de trabajo realizada a una empresa⁷, el Ministerio del Trabajo de Nicaragua emitió una resolución administrativa en la que se instruyó que la empresa no debe deducir de las vacaciones acumuladas, ni mucho menos del salario, los días otorgados como reposo por incapacidad temporal cuando estos sean de uno a tres días. En concordancia con esta disposición, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua afirmó que «los días de reposo se deben considerar como ausencia justificada de la persona trabajadora y por ello no se deducen ni de salario, ni a cuenta de vacaciones».

2.1. Posición de la parte recurrente

La empresa interpuso un recurso de amparo, argumentando que la actuación de las inspectoras del trabajo vulneraba derechos y garantías constitucionales; solicitando la suspensión del acto administrativo, así como que se declarara con lugar el recurso interpuesto, al considerar que la autoridad administrativa había contravenido el principio de legalidad.

2.2. Posición de la parte recurrida

El Ministerio del Trabajo señaló que la inspección ordinaria realizada se llevó a cabo en estricto apego al principio de legalidad; tras dicha inspección, se establecieron medidas correctivas al considerar que la empresa incumplía con el ordenamiento jurídico laboral. Específicamente, se determinó que la empresa no garantizaba el derecho al goce del reposo médico otorgado a las personas trabajadoras cuando estas se encontraban enfermas y recibían entre uno y tres días de reposo; en su lugar, dichos días eran indebidamente deducidos del acumulado de vacaciones de los trabajadores.

2.3. Resolución de la Sala Constitucional

En el considerando tercero de la sentencia, la Sala Constitucional, fundamentándose en los argumentos del Ministerio del Trabajo, señala que los períodos de reposos otorgados a los trabajadores por motivos de enfermedad constituyen una causa de suspensión del contrato individual de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.b) de la Ley 185. Asimismo, la Sala destaca que, según el criterio del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), cuando el descanso prescrito por el médico de la institución previsional de salud sea de hasta tres días, se denominará reposo; si el período excede los tres días, se considerará subsidio.

La Sala Constitucional señala que, conforme el criterio legal establecido por la Dirección Jurídica del Ministerio del Trabajo, los días de reposo deben considerarse como una ausencia justificada del trabajador; en consecuencia, no pueden ser deducidos ni del salario ni del acumulado de vacaciones.

⁷ Procedimiento contenido en la Ley 664, de 26 de junio de 2008, Ley General de Inspección del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 200, de 29 de octubre de 2020) y el Decreto 92-2004, de 17 de agosto de 2004, Reglamento de la Inspección del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 169, de 30 de agosto de 2004).

Por lo tanto, la imposición de la medida correctiva y la orden de cesar la práctica de deducir dichos días a los trabajadores están debidamente fundamentadas.

Indica la Sala que existe jurisprudencia consolidada en la sentencia número 404 del 24 de agosto del 2016 y en la sentencia número 231 del 21 de agosto del 2019, donde se ha determinado que la emisión de una orden de reposo implica la existencia de una enfermedad que justifica la interrupción de la actividad laboral por causa legítima. En este contexto, se presenta una disyuntiva normativa: por un lado, el Decreto 974 establece que el subsidio se paga a partir del cuarto día; por otro, la Ley 185 no contiene una disposición expresa que responsabilice al empleador del pago de los tres días de reposo o período de carencia. Sin embargo, la Ley 185 incluye disposiciones «cuya interpretación debe hacerse de forma axiométrica, de donde se desprende el derecho del/de la trabajador/a a que no se le deduzca su salario los tres días de reposo prescritos por el médico del INSS, por existir una causa justa».

La Sala continúa señalando que, debido a la falta de claridad en la regulación sobre la responsabilidad en el pago del período de espera, los empleadores se abocan exclusivamente al Decreto 974, que establece el pago del subsidio a partir del cuarto día. Esta situación resulta perjudicial para los trabajadores, ya que la enfermedad constituye indudablemente una causa justificada y, al descontarle tres días de salario por estar enfermos, se vulnera el ingreso familiar. Esta práctica lleva a que los trabajadores opten por asistir a sus centros de trabajo pese a estar enfermos, para evitar la reducción de sus ingresos, lo que impacta negativamente en la economía familiar y, a su vez, en el entorno laboral. La Sala advierte que esta situación «perjudica el entorno laboral ante el contagio de enfermedades virales, que a su vez perjudica la economía empresarial ante un descenso del rendimiento laboral producido por la enfermedad común». Asimismo, concluye que «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».

3. Reflexiones finales

La situación de incapacidad temporal genera dos efectos principales: primero, la exoneración de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador; y segundo, la suspensión de la obligación del empleador de remunerar dichos servicios. La primera consecuencia se materializa en la interrupción de las labores del trabajador, quien se ve imposibilitado de cumplir con sus funciones debido a una alteración en su estado de salud⁸.

La segunda consecuencia implica la suspensión temporal de la obligación de remunerar, en correspondencia con la suspensión de la prestación de servicios «no se percibirá remuneración del trabajo, consecuencia lógica ya que éste no se realiza»⁹. Esta disposición está respaldada por la Ley 185, que en su artículo 37.b) establece que «Serán causas de suspensión individual: 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 contraste con lo señalado por la Sala Constitucional, no consideramos que exista ambigüedad entre la legislación de seguridad social y laboral; por el contrario, sus disposiciones se encuentran

⁸ *Op. cit.*, RAMÍREZ, J., «El cese en la prestación de servicios como consecuencia de la IT supone, a diferencias de otras causas de suspensión, la no realización de otras actividades profesionales de idéntica índole a la que cesa, ya que deriva de la imposibilidad física o psíquica del trabajador de realizar la misma. Y decimos de idéntica índole porque, como analizaremos posteriormente, no toda actividad resulta incompatible con el estado del sujeto. La realización de alguna de esas actividades profesionales similares a la suspendida desvirtúa la razón de ser de este tipo de suspensión y genera la vulneración de uno de los deberes inherentes a la relación individual de trabajo que se mantienen vigentes: el deber de buena fe; lo que permite, como veremos, la extinción del contrato de trabajo por transgresión de la buena fe contractual.»

⁹ *Ibidem.*, RAMÍREZ, J.

alineadas con la doctrina y el derecho comparado. En estos marcos jurídicos, cuando se protege la contingencia de incapacidad temporal por enfermedad o accidente común, los sistemas suelen establecer un período de espera antes del inicio del pago de la prestación. Durante este período, operan las consecuencias de la suspensión individual del contrato de trabajo, lo que pone en juego otras herramientas para mejorar los beneficios de los trabajadores, permitiendo solventar dicho período «Superado los tres primeros días, respecto de los cuales habrá que estar como veremos a lo establecido en el Convenio Colectivo»¹⁰.

En Nicaragua, ha prevalecido la práctica de afectar las vacaciones acumuladas de los trabajadores como mecanismo para evitar la pérdida de salario, lo que contraviene la naturaleza del período vacacional, cuyo objetivo es garantizar el disfrute de un descanso remunerado, descanso difícilmente disfrutado mientras se está enfermo. No obstante, la Sala, en su resolución, establece que no es posible afectar las vacaciones de los trabajadores y, a su vez, que no se debe descontar del salario, lo que infringe principios constitucionales y desconoce la naturaleza de la suspensión individual del contrato de trabajo.

En el contexto de la suspensión individual del contrato de trabajo, la Ley 185 establece claramente cuando ocurre el cese de la percepción del salario en el supuesto de detención, arresto o prisión preventiva, infiriéndose que, para el resto de los casos, como la incapacidad temporal, se produce un cese inmediato de las obligaciones principales de los sujetos de la relación de trabajo. Si bien valoramos la perspectiva proteccionista hacia el trabajador durante el período de espera, es fundamental que este enfoque no transgreda la esencia de las instituciones clásicas del Derecho del Trabajo. Apoyamos la implementación de políticas como los llamados *sick days*, que permiten a los empleadores otorgar licencias a los trabajadores que, por razones de salud, requieran ausentarse sin que ello implique la pérdida de su salario; tales medidas no solo abordan el desafío del período de espera, sino que también fomentan la motivación y el compromiso del trabajador con la empresa.

Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Investigador predoctoral, Universidad de Salamanca.

luis_e_aleman@usal.es / <https://luisalemanderecho.blogspot.com/>
<https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

Lista de Referencias

- BENAVIDES VICO, A., *Guía del experto en Seguridad Social. Acción protectora, asistencia sanitaria, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y lactancia, incapacidad permanente, jubilación y desempleo (II)*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019.
- CRESPI FERRIOL, M. DEL M. “Get well or get back to work? Why some European countries want sick staff to return while others leave them to recover”, *The Conversation*, 15 diciembre de 2022, <https://theconversation.com/get-well-or-get-back-to-work-why-some-european-countries-want-sick-staff-to-return-while-others-leave-them-to-recover-196005>
- Decreto 974, de 11 de febrero de 1982, Ley de Seguridad Social, La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022.
- Decreto 92-2004, de 17 de agosto de 2004, Reglamento de la Inspección del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 169, de 30 de agosto de 2004.

¹⁰ *Ibidem.*, RAMÍREZ, J.

- FERNÁNDEZ, J. “Se acabó enseñar la baja médica a tu jefe: cómo funcionará la nueva reforma para justificar ausencias”, *Xataka*, 03 de enero de 2023, <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/se-acabo-ensenar-baja-medica-a-tu-jefe-como-funcionara-nueva-reforma-para-justificar-ausencias>
- Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996.
- Ley 664, de 26 de junio de 2008, Ley General de Inspección del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 200, de 29 de octubre de 2020.
- RAMÍREZ, J., *La Incapacidad Temporal para el trabajo*, tirant lo blanch, Valencia, 2006.
- TAJADURA DÍEZ, M. y PUERTO BARRIO, A. M., “Situación de incapacidad temporal: su extinción mediante alta médica y demás circunstancias que afectan la prestación económica”, *E-Revista Internacional De La Protección Social*, vol. 8, núm. 2, 2023. DOI: <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i02.02>
- TORTUERO PLAZA, J. L., “Prestaciones económicas de la seguridad social: incapacidad temporal, maternidad, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia”, en DE BUEN LOZANO, N. y MORGADO VALENZUELA, E., *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997.