

DAJ-AE- 341  
18 de mayo de 2006

Señora  
Ana Alfaro  
Presente

Estimada señora:

Doy respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección por correo electrónico el 24 de mayo del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre los permisos para asistencia médica. Al respecto nos consulta la legislación vigente sobre los permisos para asistir a los servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social y asistencia médica particular. Además que sucede cuándo un trabajador se reporta enfermo por un día sin asistir a un servicio médico.

En relación a las asistencias a las citas médicas, hemos de indicarle que en el artículo 73 de nuestra Constitución Política se establece los seguros sociales en beneficio de los trabajadores, los cuales serán administrados por la Caja Costarricense de Seguro Social.

En ese sentido, el Reglamento del Seguro de Salud, en su artículo 66, expresa lo siguiente:

“ Son obligaciones de los patronos...

c) Otorgar permiso a sus trabajadores, para que puedan recibir las prestaciones a que se refiere este reglamento ”.

Las prestaciones son las que se encuentran definidas en el artículo 15 del mismo Reglamento:

“ El Seguro de Salud cubre, de acuerdo con las regulaciones que adelante se indican, las siguientes prestaciones:

- a) Atención Integral a la Salud
- b) Prestaciones de Dinero
- c) Prestaciones Sociales ...

De la norma transcrita podemos deslindar la posibilidad irrestricta de los trabajadores de tener acceso a los centros de salud, sean del Ministerio de Salud, de la Caja Costarricense del Seguro Social, y del Instituto Nacional de Seguros; por el otro lado la obligación patronal de conceder las licencias necesarias cuando es preciso acudir en horas laborales.

Sin embargo, nuestra legislación es omisa en cuanto al pago del tiempo que dispone el trabajador para acudir a esa asistencia médica. Por tal motivo, el patrono está facultado para efectuar el rebajo pertinente del salario, salvo que se hubiere acordado el pago mediante Reglamento Interno de Trabajo, Convención Colectiva o que se haya establecido por costumbre en la empresa, en cuyo caso tendría que seguirse haciendo.

En cuanto al tiempo que el trabajador ocupa para la asistencia al centro de salud, es el tiempo razonable que dura en dirigirse a ese centro y el de vuelta a reintegrarse a sus labores, lo cual quiere decir que el permiso para que el trabajador se ausente cubre únicamente ese espacio. Generalmente en los centros de salud, a los trabajadores que son atendidos les dan un comprobante de asistencia, donde se indica la hora de entrada y la salida, para que el patrono calcule el tiempo que el trabajador dura en llegar a su centro de trabajo, por lo que dejaría claro cualquier abuso.

Ahora, respecto al caso de la asistencia médica particular, debemos indicarle que igualmente el trabajador tiene derecho de asistir, y por ende el dictamen que emita ese médico particular, dada la fe pública que tienen los dictámenes médicos, puede aceptarse con el único fin de justificar las ausencias temporales en que haya incurrido el trabajador en virtud de enfermedad comprobada, no así para el pago de subsidios, los cuales se rigen por las disposiciones de las instituciones aseguradoras.

De conformidad con lo anterior, reiteramos que el trabajador tiene derecho a asistir a las citas médicas (en los centros que formen parte de la Caja Costarricense de Seguro Social, y en los centros médicos particulares), y el patrono tiene a su vez, el derecho de rebajarle del salario el tiempo que dure en ello, pues el dictamen médico únicamente sirve para justificar la ausencia del trabajador o bien la llegada tardía.

Ahora, en relación a lo consultado sobre cuando un trabajador se reporta enfermo sin asistir a un servicio médico, debemos indicarle que ello puede ser considerado una ausencia injustificada, pues cuando el trabajador se ausenta a trabajar, debe presentarle al patrono un dictamen médico u otro tipo de documento idóneo que sirva para justificar esa ausencia.

Respecto a las ausencias, es menester indicarle que nuestro Código de Trabajo, en su artículo 81 señala como una de las causales de justo despido, el hecho de que el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada, durante dos días consecutivos o más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario (inciso g) del artículo 81).

En los centros de trabajo, es mediante el “REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO” debidamente aprobado por esta Dirección de Asuntos Jurídicos, que se establecen una serie de sanciones escalonadas —amonestación verbal, apercibimiento escrito, suspensión hasta por ocho días sin goce de salarios y el despido sin responsabilidad patronal— para las ausencias, llegadas tardías y otras faltas en las que incurra el trabajador.

Siendo así, que en aquellos casos donde la empresa no cuenta con dicho Reglamento Interno, el patrono no puede imponer ningún tipo de sanción, salvo las causales de justo despido que establece el artículo 81 in fine, o las amonestaciones del artículo 72 del mismo cuerpo de leyes.

De manera que concluimos que el patrono cuando el trabajador se ausenta injustificadamente durante menos de dos días, puede sancionarlo con reducirle del salario el tiempo efectivo que se ausentó, quedando claro, que cuando las ausencias superaren los días consecutivos o sean más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario, el patrono puede proceder a despedirlo sin responsabilidad patronal.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

Vmora/rrr  
AMPO: 9 D) y 25 A).