

# RIEGOS DEL TRABAJO

Elaborado por:  
**PhD. Michael Vásquez López**

# RIEGOS DEL TRABAJO

## CONCEPTOS BÁSICOS

El artículo 195 del Código de Trabajo establece que

“

Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reaggravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

”

Se infiere que en cada actividad laboral puede haber determinados riesgos y por ende, será una obligación del patrono el asegurar al trabajador y a minimizar dentro de lo posible los accidentes o enfermedades que puedan originarse por el trabajo.



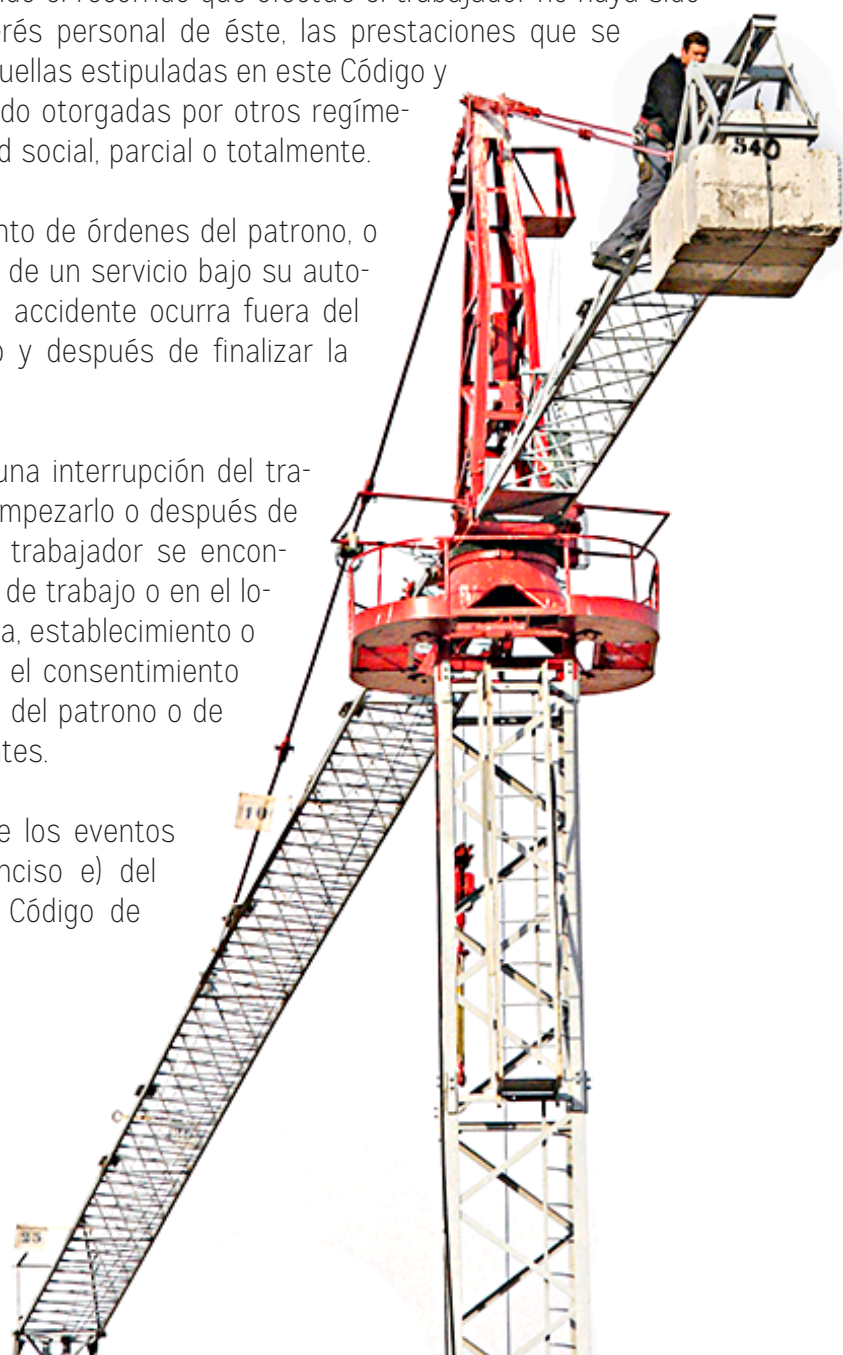
Se determinará también como accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias según el artículo 196 del Código de Trabajo:

En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte. Igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

En el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del Código de Trabajo.





El artículo 71 inciso e) del Código de Trabajo señala

Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;

Se puede sintetizar que los accidentes de trabajo pueden acontecer dentro del lugar de trabajo, en alguna diligencia asignada del trabajo o de camino al trabajo, siempre y cuando sea la ruta correspondiente.

El artículo 197 del Código de Trabajo señala que:

Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.

Dentro del trabajo se tienen riesgos que pueden concretarse en accidentes o enfermedades, ambas situaciones pueden minimizarse por medio de programas de prevención o de salud ocupacional.

La salud ocupacional es la responsabilidad social, moral y legal que tiene la persona empleadora en cuanto a adoptar en el centro de trabajo actividades que conlleven a:

- » Promover y conservar la salud del trabajador.
- » Prevenir todo daño físico o psicológico que las condiciones y ambiente de trabajo pudieran causar a la persona trabajadora.
- » Proteger la salud ante los riesgos nocivos que resulten de las condiciones de trabajo.
- » Garantizar al trabajador un empleo dependiendo de sus capacidades fisiológicas y psicológicas.
- » Modificar las condiciones de las tareas al trabajador.

**LA SALUD OCUPACIONAL SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO ES DE INTERÉS PÚBLICO, YA QUE BUSCA PROTEGER AL TRABAJADOR DE UNA FORMA INTEGRAL DESDE UN PUNTO DE VISTA DE SALUD FÍSICA COMO PSICOLÓGICA.**

Para promover la salud ocupacional, se debe designar una comisión de salud ocupacional, la Ley señala que cuando un centro de trabajo ocupe en forma permanente diez o más personas trabajadoras, se debe establecer al menos una comisión de salud ocupacional.

Esta Comisión deberá estar integrada con igual número de representantes del patrono como de los trabajadores.

La Comisión tendrá el objetivo de investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que en su centro de trabajo se cumplan con las disposiciones de salud ocupacional.

La salud ocupacional según el Código de Trabajo es de interés público, ya que busca proteger al trabajador de una forma integral desde un punto de vista de salud física como psicológica.

Por otro lado, se tiene a los centros de trabajos insalubres los que, podrían originar condiciones capaces de amenazar o afectar la salud de los trabajadores, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas.

Es obligación del patrono establecer los protocolos de seguridad que eviten el daño a sus trabajadores así como a terceros o vecinos quienes estén cerca del lugar de trabajo.

Como se señala, la salud ocupacional es de interés de toda la población, por lo que en beneficio de los trabajadores, es obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4º y 18 del Código de Trabajo.

Es importante destacar la responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

El patrono que no asegure a sus trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que señala el título IV del Código de Trabajo y que dicho ente asegurador haya otorgado.



El patrono está obligada a implementar las medidas pertinentes para garantizar la salud y la seguridad de la persona trabajadora en el lugar de trabajo y en las tareas que realiza en éste como las siguientes:

- » En caso de que la persona trabajadora tiene que dormir en el lugar de trabajo, la persona empleadora tiene la obligación de brindar las condiciones para garantizar la seguridad e higiene.
- » Cuando el trabajador debe tomar los alimentos en el centro de trabajo, la persona empleadora deberá instalar locales que sirvan como comedor y los mantendrá en buenas condiciones de limpieza y uso.
- » En caso de que ocurra un percance en el lugar del trabajo, la persona empleadora está obligada a brindar los primeros auxilios, para lo cual deberá instalar en el centro de trabajo un botiquín de emergencia, con los artículos y medicamentos que disponga la normativa vigente.
- » Se debe permitir la revisión de las condiciones en su centro de trabajo y deben haber en lugares visibles textos legales, avisos y carteles que informen sobre salud ocupacional.
- » Los miembros del Consejo de Salud Ocupacional se les debe dar acceso a las instalaciones del lugar de trabajo a cualquier hora del día o de la noche para el estudio de las condiciones de salud ocupacional, ya sea para la toma de muestras, mediciones, colocación de detectores y cualesquiera otras actividades similares.
- » Se debe proveer con la capacitación y adiestramiento de las personas trabajadoras en salud ocupacional.
- » Proporcionar el equipo y elemento de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento.



- » Indagar todos los detalles, circunstancias y testimonios, referentes a los riesgos del trabajo que ocurran a sus trabajadores, y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros, en los formularios que este suministre.
- » Denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento. La denuncia extemporánea originará responsabilidad del patrono ante el Instituto -la cual será exigible por la vía ejecutiva-, por las agravaciones o complicaciones sobrevenidas como consecuencia de la falla de atención oportuna.
- » Cooperar con el Instituto Nacional de Seguros, a solicitud de éste, en la obtención de toda clase de pruebas, detalles y pormenores que tengan relación directa o indirecta con el seguro y con el riesgo cubierto, con el propósito de facilitar, por todos los medios a su alcance, la investigación que el Instituto asegurador crea conveniente realizar.
- » Remitir al Instituto Nacional de Seguros, cada mes como máximo, un estado de planillas en el que se indique el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, días y horas laborados, salarios pagados y cualesquiera otros datos que se soliciten.
- » Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional.
- » Someterse a los exámenes médicos que establezca el reglamento de la ley u ordenen las autoridades competentes, de cuyos resultados deberá ser informado.
- » Colaborar y asistir a los programas que procuren capacitación en materia de salud ocupacional.
- » Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo.
- » Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo que se le suministren.





En contraste, el trabajador no debe:

- » Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional.
- » Remover, sin autorización, los resguardos y protecciones de las máquinas, equipo de trabajo e instalaciones.
- » Alterar, dañar o destruir los equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos, sin motivo justificado.
- » Alterar, dañar o destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos.
- » Hacer juegos o dar bromas, que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los y las compañeras de trabajo o de otras personas.
- » Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para los cuales no se cuente con autorización y conocimientos.

**ES UN DEBER DE TODO PATRONO ASEGURAR A SUS TRABAJADORES CONTRA RIESGOS DEL TRABAJO POR MEDIO DEL I.N.S., DESDE EL MOMENTO QUE EL TRABAJADOR INICIE LABORES EN UNA EMPRESA.**

Es importante saber que toda empresa que ocupe en forma permanente, más de cincuenta personas trabajadoras está obligada a mantener una Oficina o Departamento de Salud Ocupacional. Es un deber de todo patrono asegurar a sus trabajadores contra Riesgos

del Trabajo por medio del I.N.S., desde el momento que el trabajador inicie labores en una empresa.

Toda persona trabajadora que sufre un riesgo de trabajo tiene derecho a recibir:

- » Asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación.
- » Prótesis y aparatos médicos que se requieran para corregir deficiencias funcionales.
- » Prestaciones en dinero que, como indemnización por incapacidad temporal, permanente o por la muerte, según corresponda.
- » Gastos de traslado, hospedaje y alimentación, cuando la persona trabajadora deba trasladarse a un lugar distinto de la residencia habitual o lugar de trabajo, para recibir atención médico-sanitaria o de rehabilitación.
- » Readaptación, reubicación y rehabilitación laboral que sea factible otorgar, por medio de las instituciones públicas nacionales especializadas en esta materia, o extranjeras, cuando así lo determine el ente asegurador o, en su caso, lo ordene una sentencia de los tribunales.
- » En caso de emergencia, por ocurrir un riesgo cubierto por la póliza de riesgos del trabajo, la persona trabajadora podrá ser atendida por cualquier profesional o centro de salud, público o privado, más cercano.

**EN CASO DE EMERGENCIA, POR OCURRIR UN RIESGO CUBIERTO POR LA PÓLIZA DE RIESGOS DEL TRABAJO, LA PERSONA TRABAJADORA PODRÁ SER ATENDIDA POR CUALQUIER PROFESIONAL O CENTRO DE SALUD, PÚBLICO O PRIVADO, MÁS CERCAÑO.**

Si el trabajador, hace abandono de la asistencia médico-sanitaria o de rehabilitación que se le otorga, o se niega, sin causa justificada, a seguir las prescripciones médicas, éste perderá el derecho a las prestaciones que le ofrece la Ley, con excepción de la indemnización por incapacidad.

El procedimiento en caso de un riesgo de trabajo es el siguiente:

- » Informar y solicitar ayuda y recibir atención primaria en el centro de trabajo.
- » Solicitar a la persona empleadora la boleta de atención por riesgo de trabajo debidamente llena.
- » Si la persona empleadora NO entrega la boleta para recibir atención médica, debe presentarse en el Dispensario más cercano del Instituto Nacional de Seguros (INS) y denunciar el accidente.
- » Después de que sea atendido debe presentar una demanda judicial contra la persona empleadora en el Juzgado de Trabajo más cercano.
- » Si la persona empleadora hace entrega de la boleta, la persona trabajadora debe dirigirse al Dispensario del Instituto Nacional de Seguros (INS) más cercano al centro o lugar de trabajo, para que le brinden de forma inmediata los servicios médico-sanitarios que sea necesarios.
- » En caso de una emergencia, si no existe Dispensario del INS, puede presentarse en la Clínica u Hospital más cercano del centro o lugar de trabajo o de la casa, ya sea de la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S) o privado.
- » Después de que la persona trabajadora termina el tratamiento y regresa a trabajar, tiene derecho a ser valorado, ya sea por el mismo INS o por la Junta Médica Calificadora de la Incapacidad para el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Si el trabajador, no está de acuerdo con el dictamen médico final que estableció el INS, puede solicitar:

Verbalmente o por escrito, ante la Junta Médica Calificadora de la Incapacidad para el Trabajo la revisión de ese dictamen.

Cuando la Junta Médica Calificadora de la Incapacidad para el Trabajo otorga el nuevo dictamen médico final, y el trabajador no está conforme de acuerdo con lo que le dice la Junta, tiene un mes de tiempo, a partir del momento en que la Junta le hace entrega del dictamen, para solicitar ante el Juzgado de Trabajo más cercano al centro de trabajo o de la casa, que le den mayor atención médica, el porcentaje de impedimento y la indemnización que realmente corresponde.

Cuando la persona trabajadora debe presentarse a los Tribunales de Trabajo o a la Junta Médica Calificadora de la Incapacidad para el Trabajo, la persona empleadora debe conceder el permiso con goce de salario correspondiente, teniendo el derecho a que el ente asegurador le reconozca los gastos de traslado y de permanencia en que incurra y, si el estado de salud lo exige, los de sus acompañantes.

En el caso de que el trabajador sufra un accidente y no está asegurada contra riesgos de trabajo, el trabajador tiene el derecho de recibir toda la atención médico-hospitalaria y prestaciones que correspondan aunque el patrono no cuente con la póliza de riesgos de trabajo, o no haya sido el trabajador incluido en la planilla.

Cuando un trabajador que no esté asegurado sufra un riesgo del trabajo, y acuda al Instituto Nacional de Seguros, o a cualquier hospital, clínica o centro de salud, público o privado, en demanda de las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que establece este Título, tendrá el derecho a que se le suministren de inmediato los servicios que su caso requiera. En este caso el patrono podrá nombrar un médico, para que controle el curso del tratamiento que se le suministre al trabajador.



Los entes prestatarios de este servicio cobrarán el costo de ésta al patrono, para el cual el trabajador prestaba sus servicios al ocurrir el riesgo.

Para los efectos del cobro, se convertirán en título ejecutivo, de acuerdo con los términos del artículo 425 del Código de Procedimientos Civiles, las certificaciones expedidas por el Jefe del Departamento de Riesgos de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros, por la Subgerencia Médica de la Caja Costarricense de Seguro Social, o por directores de las instituciones privadas.

Igual procedimiento seguirá el Instituto Nacional de Seguros para el cobro de cualquier suma que se le adeude, derivada de la aplicación del régimen de riesgos del trabajo que establece Código el Código de Trabajo.

**LOS RIESGOS DEL TRABAJO SERÁN ASEGURADOS, EXCLUSIVAMENTE, POR EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS, A CARGO DEL PATRONO, Y A FAVOR DE SUS TRABAJADORES.**

Un trabajador no puede ser despedido mientras esté incapacitado, la misma Sala ha determinado esta línea de protección al trabajador, si se diera la situación de que el trabajador es dado de alta pero ya no puede desempeñar

el mismo puesto en la empresa, fundamentándose en el criterio del médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero si otro diferente en la misma empresa, el patrono estará en la obligación de proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.

En las situaciones que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.

Los riesgos del trabajo serán asegurados, exclusivamente, por el Instituto Nacional de Seguros, a cargo del patrono, y a favor de sus trabajadores.



Se autoriza el Instituto Nacional de seguros a emitir recibos pólizas, para acreditar la existencia de este seguro.

El seguro ampara los riesgos del trabajo, que ocurran dentro del territorio nacional, que comprende, además del natural o geográfico, el mar territorial, el espacio aéreo que los cubre y la plataforma continental. Sin embargo, el Instituto Nacional de Seguros extenderá la cobertura fuera del país, cuando se tratase de empresas o actividades que, por su índole, deban realizarse, ocasional o permanentemente, fuera del ámbito geográfico de la República.

Sin perjuicio de lo señalado en el Código de Trabajo, el seguro contra los riesgos del trabajo cubrirá sólo a los trabajadores del patrono asegurado, que se indican en la solicitud del seguro, o a los que se incluyan en las planillas presentadas antes de que ocurra el riesgo y a los que se informaron por escrito como tales de previo al infortunio.

Si el patrono no asegura al trabajador contra los riesgos del trabajo, el pago de todas las prestaciones señaladas en el Código, que el ente asegurador haya suministrado al trabajador víctima de un riesgo del trabajo, o a sus causahabientes, estará exclusivamente a cargo del patrono.

En todo caso, el instituto asegurador atenderá todas las prestaciones señaladas en este Código para el trabajador víctima de un infortunio laboral, o sus causahabientes, y acudirá a los tribunales para cobrar al patrono las sumas erogadas, con los intereses del caso, todo sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley para el patrono remiso.



**CUANDO ESTAMOS ANTE UN CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES, ESTE NO REVISTE LAS CARACTERÍSTICAS DE UN CONTRATO LABORAL POR LO QUE NO HABRÍA OBLIGACIÓN ALGUNA DEL CONTRATANTE DEL SERVICIO DE ASEGURAR AL CONTRATADO, DADO QUE ESTE TIPO DE CONTRATOS POR SERVICIOS SON POR LO GENERAL COMERCIALES O CIVILES, NO LABORALES.**

De igual modo actuará el ente asegurador, cuando se presentaren discrepancias con el patrono, en relación con la interpretación y aplicación del seguro, su vigencia y cobertura.

Cuando estamos ante un contrato por servicios profesionales, este no reviste las características de un contrato laboral por lo que no habría obligación algu-

na del contratante del servicio de asegurar al contratado, dado que este tipo de contratos por servicios son por lo general comerciales o civiles, no laborales.

A continuación se presenta la jurisprudencia importante relacionada con este tema.

### **SALA SEGUNDA VOTO 638-13**

**RIESGO DEL TRABAJO. RELACIÓN LABORAL CON DESCARGADOR DE VIDRIO QUE SUFRIÓ ACCIDENTE.** Según fue aceptado por las partes, el accionante laboraba descargando desecho de vidrio en las instalaciones de la empresa Vidriera. Los indicios impiden considerar que el gestionante poseyera una organización para ejecutar tareas por cuenta propia, ya que más bien se comprobó que las palas y los carretillos con las que se realizaban los trabajos eran proveídas por la empleadora y, también, no tenía la posibilidad de fijar el monto por la descarga de la tonelada de vidrio.

En efecto, el gestionante realizaba de forma discontinua funciones básicas y esenciales inherentes al giro comercial de la Vidriera a cambio de una remuneración periódica. No cabe duda que se encontraba sometido a un régimen de subordinación jurídica. Aunque la remuneración proviniera en ciertas ocasiones de un tercero, este hecho no abona a la tesis de la accionada, pues el beneficio económico que percibía el servidor era dado con ocasión de la prestación de un servicio que indudablemente beneficiaba a la Vidriera. Por otra parte, la lesión sufrida por el actor es afín al ordinal 196 del Código de Trabajo y por consiguiente los extremos fijados son acordes al ordenamiento jurídico.

## SALA SEGUNDA VOTO 453-13

**COMPROBADO RIESGO DEL TRABAJO. ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD DEL INS.** Si bien se dio una confusión en cuanto a quién es el verdadero empleador -de lo que no puede responsabilizarse al trabajador-, corresponde al ente asegurador cubrir las respectivas prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, previstas en la normativa, ante cualquier riesgo laboral (artículos 206 y 232, ídem); esto, sin perjuicio de que luego pueda accionar contra el empleador que haya omitido cumplir con su obligación de asegurar al trabajador, para cobrarle todos los gastos en que haya incurrido con motivo del riesgo (artículos 221 y 231, ídem). No obstante, en caso de que el trabajador hubiere estado asegurado y la omisión se redujera al aviso de accidente, su responsabilidad se regularía por lo previsto en el artículo 214 inciso b) del Código de Trabajo.

## SALA SEGUNDA VOTO 426-13

**RIESGO DE TRABAJO. NO SE ACREDITÓ RELACIÓN CAUSAL.** De conformidad con la normativa, siempre ha de mediar una relación de causa-efecto, entre las labores realizadas y el riesgo (accidente o enfermedad); o bien, entre las condiciones laborales y la patología sufrida, para que la enfermedad pueda ser considerada como un riesgo laboral o como una enfermedad profesional (se citan en el mismo sentido las sentencias n° 104-02 y 196-02). En el caso concreto, no solo no pudo comprobarse que efectivamente el deceso se haya producido por cualquiera de las dos enfermedades (Dengue y Leptospirosis), sino que tampoco median pruebas claras de que, de haber sido alguna de estas la causante de la muerte, se haya producido como consecuencia necesaria de su prestación laboral.



## SALA SEGUNDA VOTO 093-13

**RIESGO LABORAL. PRINCIPIO IN DUBIO PRO ACCIDENTADO. DERECHO A QUE SUBSIDIO LE SEA CANCELADO CON BASE EN DOS REMUNERACIONES DISTINTAS.**

El principio que impera en materia de riesgos de trabajo no es el pro fondo invocado por el tribunal, sino la regla del in dubio pro accidentado. En el caso concreto, ha quedado debidamente acreditado que para la fecha en que la accionante sufrió el accidente laboral trabajaba tanto para la UNED como para el Ministerio de Educación Pública. De manera que tiene derecho a que los subsidios le sean cancelados con base en la totalidad de las remuneraciones que percibía (véase la sentencia número 488, de las 9:35 horas del 1° de agosto de 2007). Esa conclusión resulta razonable y proporcionada, en el tanto en que el riesgo no incapacita solo para la realización de uno de los trabajos, sino que infringe una incapacidad general. A esto debe agregarse que el párrafo final del artículo 236 del Código de Trabajo establece en forma expresa y clara que "Cuando el trabajador preste servicios a más de un patrono, el subsidio se calculará tomando en cuenta los salarios que perciba con cada patrono".



## SALA SEGUNDA VOTO 010-13

**RIESGO DEL TRABAJO. ANÁLISIS SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DEL PATRONO Y DEL INS.** Esta Sala reiteradamente ha señalado que estando el trabajador (a) debidamente cubierto por el seguro de riesgos, acaecido éste, el único responsable por las prestaciones que ha de recibir el trabajador (a) es el ente asegurador. De no estar asegurado, el empleador (a) responde, de manera solidaria con el instituto asegurador, por las prestaciones surgidas del riesgo de trabajo. La falta de aviso oportuno del empleador (a) al instituto asegurador, del riesgo sufrido por el trabajador (a) asegurado, solo conlleva la obligación del primero de cubrir las agravaciones o complicaciones que sobrevengan como consecuencia de la falta de atención oportuna (en similar sentido pueden verse los votos números 86, de las 9:30 horas, del 13 de mayo de 1994; 90, de las 10:00 horas, del 25 de marzo de 1998; y, 482 de las 10:50 horas del 11 de junio de 2004, citado en el 142, de las 9:40 horas del 29 de enero de 2010). Conforme a lo dicho, el único responsable por el riesgo que aquí se discute es el instituto demandado. Caso de futbolista.

## SALA SEGUNDA VOTO 771-II

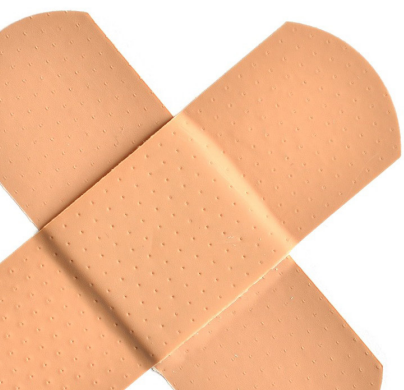
**RIESGO DEL TRABAJO. CONCEPTO. ACCIDENTE DE TRABAJO.** Se tiene por acreditado que la lesión sufrida por el actor, en su tobillo izquierdo, el día dos de marzo de 2009, ocurrió mientras le prestaba sus servicios al co-demandado, en algunas labores de limpieza de un inmueble de su propiedad. Por otra parte, se está en presencia de una relación laboral, pues resulta evidente que, aunque de manera ocasional, el co-demandado contrató los servicios personales del actor con el fin de que ejecutara ciertas labores de mantenimiento en un inmueble de su propiedad, actividad por la cual pactaron una remuneración específica cuyo monto correcto no ha sido demostrado por el demandado y por lo cual procede estar a lo que manifestó el actor en la demanda. Como no se está frente al supuesto específico de un trabajador independiente, en los términos mencionados por el artículo 194 inciso b) del Código de Trabajo, la previsión del demandado debió ser asegurar oportunamente al trabajador conforme era su obligación.





## SALA SEGUNDA VOTO 481-II

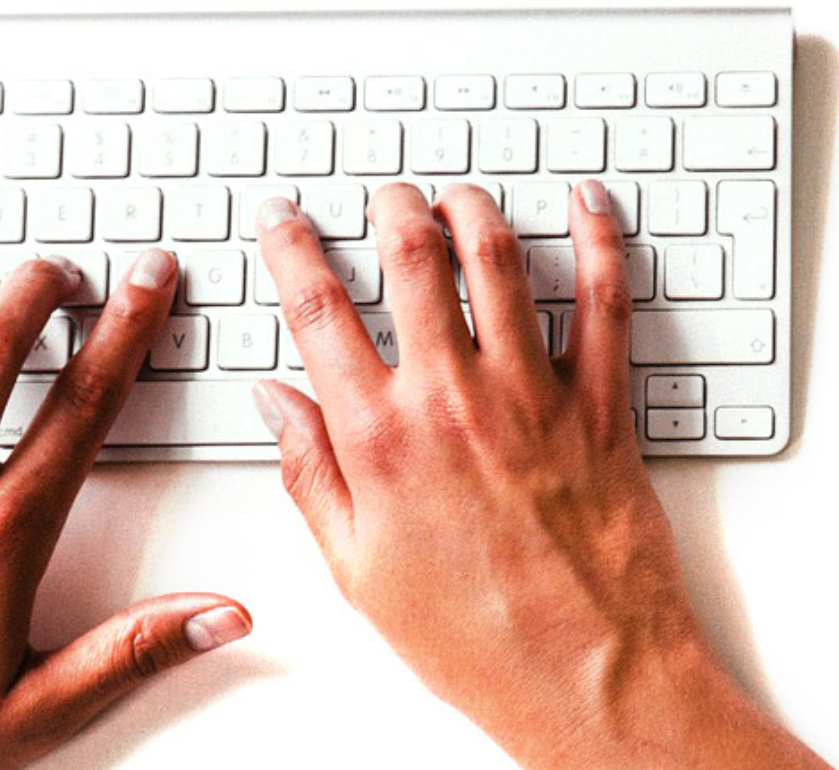
**RIESGO DEL TRABAJO. PAGO DE GASTOS POR CIRUGÍA Y SERVICIOS HOSPITALARIOS. TRABAJADOR ACUDIÓ A SERVICIOS DE MEDICINA PRIVADA POR UNA SITUACIÓN DE URGENCIA.** Quedó acreditado que el actor sufrió un accidente mientras laboraba para la empresa, caso que fue debidamente aceptado por la entidad aseguradora. Inicialmente, se fijó una incapacidad temporal en 10 días y por dicho concepto se le pagó una suma de dinero. No se hicieron pagos por concepto de incapacidad permanente. De la epicrisis se observa que fue dado de alta definitivamente por el médico fisiatra y por el especialista en neurocirugía. Las instancias precedentes declararon con lugar la demanda y condenaron a la entidad aseguradora a cancelarle al accionante, entre otros extremos, las sumas correspondientes a gastos por cirugía y servicios hospitalarios. Para avalar dicha conclusión, el órgano de alzada se fundamentó en el artículo 230 del Código de Trabajo, pues el actor debió acudir a servicios de medicina privada toda vez que primó una situación de urgencia, ya que la petición del actor al INS no fue satisfecha. De los elementos probatorios se infiere que el actor fue intervenido quirúrgicamente luego de que fuera dado de alta por el ente asegurador. Lo anterior evidencia que en efecto, el accionante se vio obligado a la utilización del servicio privado de medicina con el fin de solventar su grave problema de salud. Nótese que pese a que fue operado, sufre de una pérdida del 10% de la capacidad general orgánica.



## SALA SEGUNDA VOTO 782-13

### **RIESGO LABORAL. SÍNDROME DEL TÚNEL CARPAL. RELACIÓN CAUSA-EFECTO ENTRE LABORES REALIZADAS Y RIESGO. AGRAVACIÓN.**

De la prueba allegada al proceso, es claro que si bien la actora presentó un deterioro en su estado de salud antes del riesgo acaecido -según lo informan los galenos-, lo cierto es que su padecimiento se agravó con motivo de su trabajo conforme lo determinó el Dictamen Médico Legal, en el que le fue fijada una pérdida de un 2% de su capacidad general orgánica y una incapacidad temporal de dos semanas. Es decir, según el criterio pericial, sí existe una relación causa efecto entre el riesgo laboral sufrido por la trabajadora y la pérdida porcentual de su capacidad general, en razón de la agravación de su estado de salud anterior. En la especie, aunque las pericias médico legales, que constan en autos, son congruentes en apuntar que el padecimiento de la trabajadora no estuvo originado en el trabajo; lo cierto es que se acreditó que sus labores como conserje fungieron como elemento agravante de su problema de túnel carpal que, finalmente, la llevó a ser reubicada como asistente de biblioteca. De ahí que se esté en el supuesto contemplado en el artículo 198 del Código de Trabajo.



## SALA SEGUNDA VOTO 929-13

**CARGA DE LA PRUEBA EN LOS PROCESOS POR RIESGOS PROFESIONALES.** Corresponde a la persona trabajadora acreditar que el accidente acaeció en el lugar de trabajo o con ocasión de éste (doctrina del numeral 317 del Código Procesal Civil de aplicación dentro del proceso laboral por mandato expreso del numeral 452 del Código de Trabajo), y en el supuesto de una reagravación, demostrar que existió una desmejora de su capacidad general orgánica, como consecuencia directa e inmediata de un accidente laboral anterior; caso contrario, se deberá concluir que la reagravación del padecimiento del actor (en caso de que se acredite mediante la prueba técnica pericial respectiva), obedece a un padecimiento común o a otras causas.

## VOTO 265-13

**CARGA DE LA PRUEBA EN RIESGOS DEL TABAJO. NEXO CAUSAL.** Carga de la prueba de que el accidente sucedió recae en el TRABAJADOR. Tal y como lo ha dispuesto en sus precedentes esta Sala, le corresponde al trabajador acreditar que el accidente acaeció en el lugar de trabajo o con ocasión de éste (doctrina del numeral 317 del Código Procesal Civil de aplicación dentro del proceso laboral por mandato expreso del numeral 452 del Código de Trabajo); caso contrario, se deberá concluir que el padecimiento del actor (en caso de que se acredite mediante la prueba técnica pericial respectiva), obedece a un padecimiento común. Al no haber demostrado la parte actora, como le correspondía, que haya sufrido un accidente en el centro de trabajo, o con ocasión de éste, no es posible determinar que exista el nexo causal, exigido por la ley, entre la realización de sus labores y el padecimiento que ahora le aflige, por lo que su demanda no puede prosperar.



## SALA SEGUNDA VOTO 1433-13

**RIESGO DEL TRABAJO. PENSIÓN VITALICIA. NO PROCEDE OTRO REBAJO DE MONTOS DE LA CONDENATORIA.** El órgano de alzada estimó la demanda concediendo a la accionante una pensión vitalicia desde el 15 de julio de 2011. Al mismo tiempo, autorizó que de los montos a honrar se descontasen las cifras que el INS ya hubiese cubierto por incapacidad parcial permanente. La entidad accionada reclama que a pesar de esto, se dejó al descubierto una porción de un 25% que además debe restarse. Analizado el fallo del órgano de alzada, se nota que su criterio se basó en que la entidad aseguradora había reconocido un porcentaje de incapacidad de hasta un 50% y por ello, había tratado el caso como una incapacidad parcial permanente, cuando la realidad es que la actora posee una incapacidad total permanente. Ahora bien, de la resolución no se extraen las conclusiones que plantea el INS, toda vez que es claro que se ordenó el rebajo de las cifras cubiertas con el fin de evitar un enriquecimiento sin causa de la actora. De ahí que no sea posible deducir de ese mismo extremo lo cancelado antes de ese período (15 de julio de 2011).



## SALA SEGUNDA VOTO 728-11

**SISTEMA DIFERENCIADO DE INDEMNIZACIONES.** El Código de Trabajo establece un sistema diferenciado de indemnizaciones a partir de ciertos porcentajes de afectación a la salud y a la capacidad de desempeño de una persona trabajadora. Así, la incapacidad temporal comprende la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita al trabajador el desempeño laboral por algún tiempo. Sin perjuicio de la incapacidad temporal,

**EL CÓDIGO DE TRABAJO ESTABLECE UN SISTEMA DIFERENCIADO DE INDEMNIZACIONES A PARTIR DE CIERTOS PORCENTAJES DE AFECTACIÓN A LA SALUD Y A LA CAPACIDAD DE DESEMPEÑO DE UNA PERSONA TRABAJADORA.**

a la persona trabajadora también se le puede reconocer una incapacidad menor permanente, cuando sufre una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo consistente en una pérdida de capacidad general orgánica o funcional, que va del 0.5% al 50%

inclusive. Cuando la disminución en esas facultades es igual o mayor al 50% pero inferior al 67%, se califica como una incapacidad parcial permanente; y cuando la pérdida de la capacidad general orgánica o funcional es igual o superior al 67%, la situación de la persona trabajadora es tratada como una incapacidad total permanente. A partir de esa clasificación se aplican las distintas formas de indemnización reguladas por los numerales 236, 238, 239, 240 y 241 del Código de Trabajo. [728-11]

## SALA SEGUNDA VOTO 092-11

**RIESGO DEL TRABAJO. INCAPACIDAD PERMANENTE.** La Norma Técnica para el cálculo de este tipo de incapacidades, señala que el trabajador recibirá una renta anual vitalicia pagadera en dozavos igual al 100% del salario mínimo legal anual vigente y el 67% sobre el exceso del salario promedio anual según el salario mínimo legal anual. Si el salario mínimo legal diario correspondiente al trabajador fue correctamente establecido por el tribunal en la suma de ¢6.292,00 por jornada diaria, para uno anual es de ¢1.963.104,00; a la que se debe sumar el 67% de la diferencia entre este y el salario promedio anual (que se estableció en ¢2.928.598,00), que es la suma de ¢646.880,98, para un total de ¢2.609.984,98 y una mensual de ¢217.498,74. Así las cosas, lo resuelto por el tribunal sobre este punto debe confirmarse.



## SALA SEGUNDA VOTO 1075-13

**RIESGO DEL TRABAJO IN ITINERE.** El actor sufrió un accidente al trasladarse a su centro de trabajo en bicicleta (medio que normalmente utilizaba). La parte demandada incurre en contradicciones sobre este aspecto, pues, al trabarse la litis dio cuenta de que el infortunio se presentó al caerse del cajón de un carro que no pertenecía a la empresa ni estaba autorizado por ella (dejó de utilizar el medio de transporte proporcionado por la empresa), mientras que en el Recurso aduce que el medio de transporte comúnmente utilizado por el demandante era la bicicleta. Sin embargo, acorde con las pruebas, a la Sala no le cabe la menor duda de que el accidente debe calificarse como un riesgo laboral. En todo caso, el apartado del numeral 196 que se aplica hace referencia a una variación del trayecto y no del medio. Caso de palero.

## SALA SEGUNDA VOTO 733-13

**PROCEDE RIESGO DEL TRABAJO IN ITINERE. REGULACIÓN.** En autos fue acreditado que el actor laboraba al servicio del Estado, como oficial de la Fuerza Pública, y que tuvo un accidente de tránsito cuando se trasladaba a su casa, luego de terminar su trabajo, a la medianoche, porque estuvo como destacado cuidando la seguridad de las fiestas de un pueblo, sin que se haya demostrado una variación del recorrido habitual. La constatación de esa sola situación resulta suficiente para estimar que en la especie estamos frente a un riesgo de trabajo y, en consecuencia, le corresponden las indemnizaciones propias de ese régimen.





## SALA SEGUNDA VOTO 293-12

**MUERTE NO SE DIO POR ENFERMEDAD LABORAL. CONCEPTO DE ENFERMEDAD LABORAL. NO PROCEDE INDEMNIZACIÓN.** Al no poderse determinar la relación de causa-efecto entre la ateromatosis que causó la muerte súbita por infarto del miocardio y la prestación laboral del causante fallecido, no puede concluirse que aquella dolencia constituyera una enfermedad profesional, menos aún tenerla como un riesgo de trabajo, toda vez que no ocurrió con ocasión o como consecuencia de la acción continua de una causa, que tuviera su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que laboraba el causante. El hecho de que la testigo no tuviera conocimiento de que su difunto hermano tenía problemas coronarios no es suficiente para aseverar que no existían. Por otra parte, el aspecto relacionado con el hecho de no haberse tomado en cuenta que al causante no se le prestaron primeros auxilios y que era padre y sostén económico de su familia, incluyendo a su madre, carece de trascendencia para resolver el asunto que nos ocupa. Caso de ayudante de cocina (madre en ejercicio de la patria potestad del menor hijo del causante) y de ama de casa (madre del causante).

## SALA SEGUNDA VOTO 093-12

**ENFERMEDAD LABORAL. PROCEDE INDEMNIZACIÓN.** Caso de exposición del trabajador con nemagón. Se trata de una enfermedad laboral dada la acción continuada de una causa que no es otra que el contacto con el nemagón-, originada en el trabajo. No estamos dentro de alguno de los riesgos del trabajo no protegidos. De manera, entonces, que para esta Sala, la situación de salud presentada por el trabajador debe tenerse como un riesgo del trabajo y, consecuentemente, ser indemnizada.



## DISCAPACIDAD

Finalmente cerramos con el tema de las personas que sufren con alguna discapacidad, estas personas también tienen derechos y deberes que cualquier otro trabajador, por lo que se rigen de acuerdo al Código de Trabajo, Convenios Internacionales y otras leyes relacionadas con el mundo del trabajo (principio de igualdad, condiciones de trabajo seguras y saludables, protección contra el acoso y la discriminación, derecho a sindicalizarse, a la capacitación, entre otros).

Para el sector privado no establece que por ley deba contratar a estas personas, sin embargo, el Estado costarricense promueve la contratación de las personas con discapacidad mediante un Incentivo Fiscal a favor de las personas empleadoras, el cual consiste en deducir un porcentaje del Impuesto sobre la Renta al empleador que contrate personas con discapacidad, este se aplica al salario, aguinaldo, bonificaciones, adaptaciones al entorno, entre otros. El sector público, por otro lado, está obligado a “reservar” un 5% de las plazas vacantes, para ser ocupadas por personas con discapacidad, siempre que las personas interesadas califiquen en las pruebas de idoneidad.

Existen empresas que han contratado a personas con discapacidad dentro de una perspectiva de Responsabilidad Social, que promueve la equiparación de oportunidades y la no discriminación en el empleo de ésta población.



En esta lectura se han dado los conceptos que rodean el tema de los riesgos de trabajo y las consecuencias que derivan de esos percances, se presenta también la salud ocupacional como una forma de prevenir estas situaciones.

El Código de Trabajo protege al trabajador por medio de obligar al patrono a cumplir con los parámetros mínimos de seguridad en el ambiente laboral. Finalmente se brinda igualdad de oportunidades a las personas quienes tengan algún tipo de discapacidad para que puedan insertarse en el mercado laboral y valerse por sí mismos. Desde incentivos fiscales, hasta leyes que obligan al mismo Estado a contratar personas con capacidades diferentes. Es importante, que el trabajador conozca sus derechos para que en los momentos en los cuales está más desprotegido sepa que la Ley no lo desampara.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (29/08/1943). Código de Trabajo. [Ley N°2] Recuperado el 01/12/2016 de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC)

Constitución Política de Costa Rica [Const.], (29/08/1943). Versión 17 de la norma. 24/08/2015. Recuperado el 01/12/2016 de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). Jornadas Laborales. Costa Rica: MTSS. Recuperado el 01/12/2016 de [http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/06\\_Jornada\\_Lab\\_ind.pdf](http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/06_Jornada_Lab_ind.pdf)



The logo for ILUMNO is displayed in white, uppercase letters on a bright orange rectangular background. The background of the entire page is a dark blue geometric pattern of overlapping triangles, with a large, semi-transparent dark blue circle centered in the middle.

ILUMNO