

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE SAN JOSÉ  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

**MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO  
LABORAL**

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

“LA REAL Y EFECTIVA REINCORPORACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA  
POSTERIOR A UNA INCAPACIDAD POR RIESGOS DEL TRABAJO, POR  
NEGARSE SU PATRONO A REINSTALARLO POR DICHA RAZÓN: OPCIONES  
JUDICIALES, OPCIONES ADMINISTRATIVAS”

ELABORADO POR

NANCY REBECA ARAYA RAMIREZ

SAN JOSE, COSTA RICA

2018

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA**  
**SEDE SAN JOSÉ**  
**CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR**  
**DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 23 de Junio del 2018

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

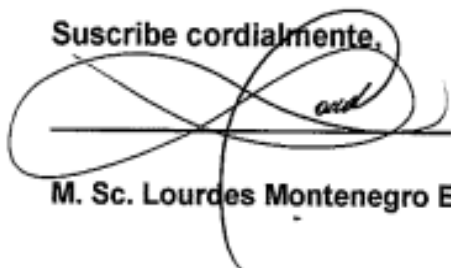
**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado:

"La real y efectiva reincorporación de la persona trabajador posterior a una incapacidad por riesgos del trabajo, por negarse su patrono a reinstalarlo por dicha razón: opciones judiciales, opciones administrativas", elaborado por el (los) estudiante (s): Nancy Rebeca Araya Ramírez, como requisito para que el (los) citado (s) estudiante (s) puedan optar por el grado académico Máster Profesional En Derecho con mención en Derecho Laboral.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

**Suscribe cordialmente,**



**M. Sc. Lourdes Montenegro Espinoza**

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA**  
**SEDE SAN JOSÉ**  
**CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL LECTOR  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 23 de Junio del 2018

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado:

"La real y efectiva reincorporación de la persona trabajador posterior a una incapacidad por riesgos del trabajo, por negarse su patrono a reinstalarlo por dicha razón: opciones judiciales, opciones administrativas", elaborado por el (los) estudiante (s): Nancy Rebeca Araya Ramírez, como requisito para que el (los) citado (s) estudiante (s) puedan optar por el grado académico Máster Profesional En Derecho con mención en Derecho Laboral.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

Suscribe cordialmente,



M. Sc. ~~Marnise~~ Sissie Guerrero Lobato

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA**  
**SEDE SAN JOSÉ**  
**CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**  
CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL FILÓLOGO  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Esparza, 23 de Junio del 2018

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

**Estimados señores:**

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado "La real y efectiva reincorporación de la persona trabajador posterior a una incapacidad por riesgos del trabajo, por negarse su patrono a reinstalarlo por dicha razón: opciones judiciales, opciones administrativas", elaborado por la estudiante: Nancy Rebeca Araya Ramírez para optar por el grado académico Máster Profesional En Derecho con mención en Derecho Laboral.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito , ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

**Suscribe de Ustedes cordialmente,**



---

Lic. José Ronald Araya Martínez  
Cédula N°: 203480756  
Carné 7201-91

Colegio de Licenciados y Profesores



## “Carta Autorización del autor(es) para uso didáctico del Trabajo Final de Graduación”

Vigente a partir del 31 de Mayo de 2016

*Instrucción:* Complete el formulario en PDF, imprima, firme, escanee y adjunte en la página correspondiente del Trabajo Final de Graduación.

Yo (Nosotros):

Escriba Apellidos, Nombre del Autor(a). Para más de un autor separe con “;”

Nancy Rebeca Araya Ramírez

De la Carrera / Programa: Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral

autor (es) del (de la) (Indique tipo de trabajo):

titulado:

Nancy Rebeca Araya Ramírez

“La Real y efectiva Reincorporación de la perona trabajadora posterior a una incapacidad por riesgos del trabajo, por negarse su patrono a reinstalarlo por dicha razón: Opciones: Opciones judiciales, opciones administrativas”

Autorizo (autorizamos) a la Universidad Latina de Costa Rica, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer; así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley No. 6683 sobre derechos de autor y derechos conexos de Costa Rica, permita copiar, reproducir o transferir información del documento, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; únicamente podrá ser consultado, esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso, siempre y cuando resguarden la completa información que allí se muestra, debiendo citar los datos bibliográficos de la obra en caso de usar información textual o paráfrasis de esta.

La presente autorización se extiende el día (Día, fecha) 23 del mes Junio del año 2018 a las 8:00 .Asimismo declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: que soy el autor(a) del presente trabajo final de graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original del (la) suscrito(a) y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a la Universidad Latina; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.

Firma(s) de los autores Según orden de mención al inicio de ésta carta:

## **Resumen Ejecutivo**

Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, en Costa Rica, se introdujeron ciertos temas, los cuales la ley no contemplaba con anterioridad, dentro de ello, el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgo de trabajo y reinstalación de origen legal; esto viene a estipular un proceso nuevo, para aquellos que se encuentran bajo esas circunstancias y la manera como se le da prioridad en la vía judicial para el reclamo de los colaboradores que sus patronos no los quieren colocar en sus puestos iniciales; o bien, en otras labores, a causa de dicho riesgo.

Debido a lo anterior, nació la inquietud de desarrollar la presente investigación, en donde se abarcarán temas y detalles que no fueron contemplados en ese procedimiento de una manera completa y, eventualmente, podrían generar problemas al momento de la aplicación del mismo.

Por tal motivo, es importante conocer cuáles son para buscar una solución y proponer la manera cómo se podría mejorar dicho tema. Asimismo, se hará referencia a las lagunas legales que se determinarán en el desarrollo del capítulo II, con más exactitud y los cuestionarios que se aplicarán a los distintos sujetos, confirman lo detectado por la investigadora.

Se realizará el desarrollo, primero, de los antecedentes de los Riesgos de Trabajo y su evolución a lo largo del tiempo, para llegar a la legislación nacional, en donde se hace referencia al tratamiento que se le da a dicho tema en el Código de Trabajo.

Dentro del trabajo, se encontrará la jurisprudencia relacionada con la temática por investigar, donde los tribunales costarricenses se han manifestado con su diversidad de criterios y, sobre todo, cómo la legislación laboral ha tenido que evolucionar, en muchos casos, precisamente por lo que los fallos judiciales representan en esta rama del Derecho y, por último, se harán las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

## Tabla de Contenido

Capítulo I .....	9
1. Problema y Propósito .....	10
1.1. Estado actual de la investigación .....	10
1.2. Planteamiento del problema .....	11
1.3. Justificación .....	12
1.4. Justificación teórica .....	13
1.5. Justificación metodológica .....	13
1.6. Justificación práctica .....	14
1.7. Objetivos del estudio (general y específicos) .....	14
Capítulo II .....	16
2. Fundamentación Teórica .....	16
2.1. Evolución de los riesgos del trabajo. Un vistazo del pasado al presente. ....	17
2.2. Riesgos de Trabajo y sus Conceptos .....	20
2.2.3. Incapacidades: ¿Posibilidad de despido?.....	25
2.3. Derechos del trabajador: lesión a los mismos en caso de despido por cualquier tipo de incapacidad, después de haber sufrido un riesgo de trabajo. ....	28
2.3.1. Derecho constitucional a la no Discriminación .....	28
2.4. Procedimiento para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal: procedimiento de la Reforma Procesal Laboral. ....	31
2.5. Derecho Comparado Centroamericano .....	35
2.6. Jurisprudencia nacional en materia de riesgos de trabajo .....	37
Capítulo III .....	43
3.1. Tipo de Investigación .....	44
3.2. Investigación descriptiva .....	44
3.3. Investigación Cuantitativa .....	45
3.4. Tipo de método: Explicativo .....	45
3.5. Sitio donde se llevó a cabo la investigación.....	46
3.6. Sujetos y fuentes de información .....	46
3.6.1. Fuentes de Información .....	46
3.7. Sujetos .....	47
3.8. Técnicas e instrumentos .....	48

Capítulo IV .....	50
4. Análisis e Interpretación de Resultados .....	51
4.1. Análisis .....	51
4.2. Discusión de resultados.....	62
Capítulo V .....	65
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	66
5.1. Conclusiones.....	66
5.2. Recomendaciones .....	68
Bibliografía .....	70
Anexos.....	72

### Tabla de Gráficos

<b>Tabla de Gráficos .....</b>	<b>VIII</b>
Tabla 1 .....	48
Gráfico 1 1 .....	51
Gráfico 2 1 .....	52
Gráfico 3 1 .....	53
Gráfico 4 1 .....	54
Gráfico 5 1 .....	55
Gráfico 6 1 .....	56
Gráfico 7 1 .....	57
Gráfico 8 1 .....	58
Gráfico 9 1 .....	59
Gráfico 10 1 .....	60
Gráfico 11 1 .....	61
Gráfico 12 1 .....	62



# Capítulo I

# **1. Problema y Propósito**

## **1.1. Estado actual de la investigación**

Los riesgos de trabajo son todas las implicaciones que se derivan de una relación de trabajo, en la cual se ve comprometida la integridad de los trabajadores, por cualquier accidente que pueda ocurrir en las instalaciones; o bien, en casos muy específicos, que la ley determina; mientras ejecuta sus labores y cumple con la prestación del servicio.

Dicho lo anterior y, ante la evolución de los riesgos del trabajo, han existido teorías relacionadas con esto, las cuales han hecho que el empleador sea el responsable como tal sobre este tópico y de la relación laboral que se derive con sus subordinados.

En nuestro país, en el Código de Trabajo, de 1943, aborda el tema de los riesgos laborales dentro de muchos aspectos que regula; pero, para fines de este trabajo, estipula, en el artículo 254, sobre el caso del trabajador que sufre un riesgo de trabajo y, una vez que termina su incapacidad, por dicha razón, debe incorporarse a sus funciones, sea en el mismo puesto, en donde se encontraba; o bien, buscar su reubicación por prescripción médica y, en último caso, según lo señala el artículo al reconocimiento de las prestaciones laborales.

Por otra parte, con la Reforma Procesal Laboral, que entró en vigencia el 25 de julio del 2017, se refuerza el artículo mencionado, con la incorporación de un procedimiento para ejercer, en un tiempo razonable, la efectividad del mismo.

Sin embargo, pese a lo anteriormente mencionado, el presente trabajo abarcará aspectos que no se han incorporado aún con la creación de este procedimiento, con lo cual, a la fecha, no se puede determinar, con seguridad, si funcionará con la intención para lo cual fue creado y, adicionalmente, como repercute en la congestión judicial del país.

Como se puede observar, el tratamiento legislativo y avance sobre este tema, se dejó, por muchos años, sin ajustarlo a las necesidades de la sociedad.

Por consiguiente, solo por medio de la jurisprudencia, se han venido modificando criterios en relación con esos espacios en blanco que el Código de Trabajo costarricense ha tenido por mucho tiempo.

Pese a lo anterior, se puede observar, en la misma legislación, que hay situaciones reales, las cuales no fueron contempladas exactamente en este nuevo procedimiento, para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal; por lo tanto, se deriva la problemática que a continuación se expondrá en el siguiente apartado.

## **1.2. Planteamiento del problema**

El problema por plantear a continuación, se ubica en el Código de Trabajo y su reforma, afectando, de manera directa al trabajador y se deriva de la ausencia que el procedimiento para reincorporar a un trabajador, después de haber sufrido un accidente de Trabajo, contempla a nivel administrativo, es decir, únicamente, se habla con el Código de un procedimiento judicial, sin contemplar otras vías administrativas, por ejemplo, recurrir al Ministerio de Trabajo ante la negativa del patrono a su reinstalación, sin que sea tan engorroso dicho proceso, para el trabajador con una solución más expedita y real.

Por otra parte, el nuevo proceso no habla del paradero del trabajador, cuando termine su incapacidad y presente un proceso judicial en contra del patrono, por negarse a reubicarlo, es decir, no se determina alguna medida de protección para este cuando regrese a su trabajo, en medio de la disputa legal y como ya se indicó, el trabajador se encuentra en medio de un espacio nulo, en donde no se reincorpora en su estado original, totalmente, ocasionando perjuicios a sus derechos.

El problema puede aumentar conforme se vayan resolviendo casos y se sature el sistema judicial y esto represente, para el trabajador, en tema de tiempo, una violación a sus derechos laborales e incluso, humanos, como lo es la salud, al poder sufrir de una reagravación de lo que dio origen al accidente de riesgo laboral.

Por lo anterior, se plantea el siguiente problema:

¿Afecta los derechos del trabajador, luego de la terminación de su incapacidad por un riesgo del trabajo, que se encuentre en un proceso judicial por la negativa de su patrono de reincorporarlo y por la falta de regulación de un proceso administrativo, en la reforma procesal laboral?

### **1.3. Justificación**

La Reforma Procesal Laboral empezó a regir desde el 25 de julio del 2017, incorpora un apartado relativo a las medidas, que un trabajador, debe tomar ante la negativa del patrono para su reubicación; sin embargo, esto no viene a solucionar el problema como tal, ya que, contempla e introduce únicamente la vía judicial como arma para el trabajador y no la existencia de un proceso administrativo frente al Ministerio de Trabajo, de manera alternativa.

Se supone que el proceso judicial, pese a ser expedito, por el plazo que se obliga al patrono a proceder, según la ley, el trabajador queda desprotegido en cuanto a su puesto de trabajo, en aquellos casos, cuando por sus funciones, no pueda ejercer el mismo; mientras que, las autoridades judiciales obligan al patrono a proceder, situación que pareciera ser hasta discriminante, en el entendido que aparte de haber sufrido un riesgo de trabajo, no pueda reinsertarse en sus labores originales inmediatamente.

Adicionalmente, el tema de la negativa patronal a la reincorporación del trabajador, se ha manejado como un acto discriminatorio, ya que, al regresar un trabajador después de haber sufrido un riesgo de trabajo, para el patrono resulta sencillo

justificar que aquel, por no puede desempeñar su puesto, como lo hubiese hecho previo al incidente y al no tener otra alternativa, se ajuste a las capacidades del afectado, recurre al despido con responsabilidad laboral, perjudicando aún más al trabajador.

No obstante, pese al proceso agregado, al Código de Trabajo, no contempla la problemática, desde el punto de vista del trabajador, en un porcentaje total, dejando de lado situaciones igualmente importantes, que lesionan los derechos de aquel, los cuales serán indicados en la problemática del tema objeto de estudio.

#### **1.4. Justificación teórica**

Como ya se ha planteado, los derechos de los trabajadores que regresan de una incapacidad, después de haber sufrido un riesgo de trabajo, se ha intentado velar por el respeto de los mismos; sin embargo, no se ha logrado realizar de una manera de total; ya que, como se indicó, anteriormente, un trabajador al no quedar en las mismas condiciones como se encontraba antes del riesgo, no necesariamente, se incorpora al trabajo de igual manera, situación que, en caso de que no se logre, acoplar a la empresa, como última instancia, se ve obligado a proceder con su desvinculación con responsabilidad patronal.

#### **1.5. Justificación metodológica**

Actualmente, pese al plazo señalado en la ley, para que el patrono se vea obligado a incorporar al trabajador, cuando se encuentre de regreso, luego de un riesgo laboral, deja siempre inconclusa la protección de los derechos del mismo, ya que no se habla en la reforma de una medida de prevención para ese trabajador que espera la resolución del juzgado ni tampoco se contempla un procedimiento administrativo optativo, para hacer aún más eficaz la incorporación de aquel.

## **1.6. Justificación práctica**

La presente investigación se realizará con material jurisprudencial y doctrinario recopilado en nuestro país, así como, una comparación con los Códigos de Trabajo de los países Centroamericanos, en cuanto a la regulación de los Riesgos del Trabajo y cómo se dispone en cada ley sobre este asunto.

Se realizarán entrevistas con personal del Poder Judicial, del Ministerio de Trabajo y del Instituto Nacional de Seguros.

Lo anterior, para determinar si realmente lo planteado, en la problemática anterior, resulta lesivo para los trabajadores en las circunstancias ya señaladas.

## **1.7. Objetivos del estudio (general y específicos)**

### **1.7.1. Objetivo General:**

Analizar el problema de la reincorporación de un trabajador, después de una incapacidad por riesgos del trabajo.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

- 1- Describir los antecedentes y evolución de los riesgos de trabajo en Código de Trabajo.
- 2- Establecer los derechos de los trabajadores que se deben garantizar, después de sufrir un Riesgo de Trabajo, según el Código de Trabajo.
- 3- Estudiar la jurisprudencia nacional sobre los riesgos de trabajo y su prohibición de despido, según el Código de Trabajo.



# Capítulo II

## **2. Fundamentación Teórica**

En este segundo capítulo, se abarcarán los temas relacionados con el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación, sea con la historia, relacionada con los riesgos de trabajo, así como, toda su evolución para la protección de los trabajadores que sufren un riesgo laboral y los derechos que deben ser respetados en este proceso.



De acuerdo con lo anterior, se debe realizar, primero, un recuento de los riesgos de trabajo, desde el punto de vista histórico, para ir entendiendo poco a poco, la evolución sobre el tema por investigar.

Amparado al artículo 73, de la Constitución Política, se encuentran los dos pilares más importantes sobre el tema seguros sociales; por un lado, se establece a la Caja Costarricense del Seguro Social como el ente encargado de los casos de enfermedades y accidentes comunes y, por el otro, el Instituto Nacional de Seguros, encargado por mandato constitucional, de los riesgos de trabajo, que se rigen por los accidentes y las enfermedades laborales.

Por lo tanto, según el desarrollo del presente trabajo, se abarcará el tema de los riesgos laborales, sus modalidades y generalidades necesarias para el entendimiento del tema central y sus objetivos.

## **2.1. Evolución de los riesgos del trabajo. Un vistazo del pasado al presente.**

Desde los inicios del derecho al trabajo y, en toda relación obrero patronal, han existido riesgos de sufrir enfermedades o accidentes laborales, como consecuencia del desempeño de las funciones de los trabajadores, sea esto como parte de la relación laboral; o bien, por la falta de cuidado del patrono para la prevención de los riesgos laborales.

Por tal situación anterior, es importante conocer cómo, en los riesgos, se ha otorgado la responsabilidad de la comisión de un accidente de trabajo, a través de la historia.

Existen cuatro teorías de los riesgos de trabajo, las cuales ejemplifican, desde la antigüedad, hasta la actualidad, como la responsabilidad se ha atribuido tanto al patrono como al trabajador, sobre la relación con este tema.

El señor Vindas, E, señala, oportunamente, las ventajas y desventajas que estas teorías han tenido a lo largo del tiempo y, a la vez, con esto, se explica, puntualmente, en qué consistía cada una de ellas:

### **2.1.1. Teoría de la Culpa (Responsabilidad Extracontractual)**

Esta teoría explica cómo la responsabilidad era del patrono por los accidentes ocurridos, en los centros de trabajo, por esto, había que atribuirle la culpa al mismo y así, se hiciera responsable frente al trabajador quien tenía la posibilidad de acudir a instancias judiciales, pero como requisito indispensable, debía aportar las pruebas necesarias que acreditaran dicha culpa.

Como resultado del proceso judicial, el patrono debía indemnizar al trabajador por el accidente sufrido, si aquel, con las pruebas aportadas, se acreditaba la culpabilidad del empleador.

### **2.1.2. Teoría del Riesgo Creado (Responsabilidad Contractual)**

En este caso, por existir un contrato laboral, los riesgos de trabajo, al ser inherentes a esta relación, iban a ser responsabilidad del empleador, solo por ese hecho; sin embargo, aquí quien debía de aportar la prueba era el patrono, para eximirse y no ser condenado, es decir, el trabajador no debía aportar prueba alguna.

En el caso de que se acreditara la responsabilidad en el proceso judicial y las pruebas aportadas por el patrono no demostraran lo contrario, este debía indemnizar al trabajador por el riesgo sufrido.

### **2.1.3. Teoría del Riesgos Profesional (Responsabilidad sin culpa)**

Esta teoría descarta casi, en su totalidad, el concepto de la culpa, porque se enfoca más el riesgo en el hecho de que con la retribución que el patrono obtiene, por el trabajo de sus empleados, hace que exista ese riesgo en la empresa y, por

ende, el empleador debe indemnizar a sus trabajadores por cualquier daño sufrido, como un riesgo de trabajo.

#### **2.1.4. Teoría del Riesgo Social (Responsabilidad Social)**

Como última, y esta es la que se maneja actualmente, el patrono es el responsable de mantener a los trabajadores asegurados, por solo el hecho de la relación laboral, es decir, es el intermediario para pagar las cargas sociales, para que así, sus colaboradores tengan su correspondiente seguro, tanto para aquellos hechos que fueran producto de un riesgos de trabajo, como para las que sean por otra causas derivadas de dicha relación.

Como se puede observar, los riesgos de trabajo han sufrido toda una evolución y se ha buscado como proteger siempre a la parte más débil, ya que de no ser así, los trabajadores, hasta podían perder los empleos, cuando se comprobara que no era culpa del patrono lo ocurrido, situación que deja en claro que aquellos eran los más débiles de la relación.

Desde un punto de vista razonable, parece creíble que, poco a poco, al patrono se le fuera atribuyendo la responsabilidad no solo de lo que pudiera ocurrirle al trabajador, sino, se viera en la obligación de pagar un seguro por riesgos del trabajo y de seguridad social, para que todo aquel que sufre un daño sea o no laboral, pudiera tener la atención mínima requerida para el tratamiento correspondiente.

Por consiguiente, el patrono es quien debe de pagar de su propio pecunio, un seguro por riesgos del trabajo y no el trabajador, es él quien debe asumir dicho rubro. Como lo señala el doctor Briones, E:

**Asimismo, se constituyen a nivel constitucional, los seguros contra riesgos en el trabajo, estando a cargo exclusivo de los empleadores (art. 73); lo que significa y a**

**diferencia de la seguridad social dispuesta por el régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social, que el trabajador no debe contribuir de su salario con dicha carga.**

De lo anterior, se puede extraer la ventaja, para el trabajador, el tema de que exista, desde nuestra Carta Magna, una protección del seguro; así se protege la parte más débil, como se mencionó. También, estos movimientos se deben a los grandes esfuerzos, que los mismos trabajadores, han tenido que promover para que sea el patrono quien asuma dicha protección. Al respecto señala, Del Pilar, M en Belasco:

**Después de siglos de sufrir daños en la salud a consecuencia de las condiciones de trabajo, cuando las relaciones oficio/enfermedad o daños profesionales no eran más que una curiosidad médica, en la actualidad existen Leyes y un amplio conjunto normativo que puede hacer posible una vida laboral sin riesgos; este logro social se lo debemos, como todos los demás, a la historia reciente de los movimientos obreros y sindicales.**

## **2.2. Riesgos de Trabajo y sus Conceptos**

El concepto de riesgo de trabajo, en general, es un perjuicio que el trabajador sufre a causa de la relación laboral y derivada de la misma. En este término, existen los accidentes de trabajo y las enfermedades del trabajo.

### **2.2.1. Accidentes de Trabajo**

Por accidente de trabajo según Del Pilar, M, se debe entender: *"toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena"*.

Es decir, el accidente laboral se refiere, meramente, a la parte física del trabajador que pueda desmejorarse a causa de prestar sus servicio a un tercero, esto provoca que, en el centro de trabajo, se tengan previsiones para minimizar dichos riesgos, cuando estos se produzcan, en el lugar donde se presta el servicio, ya que no siempre se generarán en él, sino que tales riesgos pueden ampararse en el artículo 196 del Código de Trabajo.

Desde el punto de vista internacional, la Organización Internacional de Trabajo en su Convenio 121 el cual no ha sido ratificado por Costa Rica, señala que cada Estado debe indicar qué se entiende por accidente de trabajo, para que, en un marco normativo, se establezcan parámetros y, de esta manera, se determine cuando se está ante un accidente de este tipo.

De acuerdo con lo anterior, en el artículo 196 del Código de Trabajo costarricense, se establece que se considera como un riesgo de trabajo:

**Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de esta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo.**

**También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:**

**a) 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 cubrirán serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.**

**b) 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.**

**c) 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.**

**ch) en cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del presente Código.**

El Código es claro, además, viene a establecer una lista taxativa de situaciones en donde se determina cuándo califica un accidente como laboral, incluso, mencionando el inciso e) del artículo 71 el cual norma las obligaciones del trabajador; sin embargo, se debe ser prudente y analizar cada caso en concreto, cuando se establecen los elementos necesarios para tipificarlo en la ley, ya que, muchas personas pueden sacar provecho para justificar lo ocurrido y demostrarlo como riesgo del trabajo.

Por parte del Reglamento General de los Riesgos de Trabajo, en su artículo 3, se regula también lo correspondiente a un accidente de trabajo en concordancia con el Código de Trabajo, para lo cual indica:

**Cuando se trate de accidente en el trayecto usual, en los términos del artículo 196 del Código de Trabajo, se entenderá como tal el camino que sigue el trabajador desde su domicilio al lugar donde presta sus servicios y viceversa, cuando el trabajador lo efectúa habitualmente, es decir, cuando siga el camino que emplea comúnmente para ir al trabajo y, egresar de éste, empleando un medio de transporte normal a dichos fines y adecuado al trayecto.**

De esta manera, el Reglamento hace alusión al concepto de accidente de trabajo ocurrido, desde dicha circunstancia, se debe interpretar como lo señala la ley, si ese camino es variado, por intereses personales del trabajador, deja de tener la característica de ser laboral y, por ende, es amparado por otro régimen de seguro.

### **2.2.2. Enfermedades de trabajo**

En el caso de las enfermedades de trabajo, el Código de Trabajo en el artículo 197:

**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.**

A diferencia del accidente de trabajo, la enfermedad es un padecimiento en la salud por las condiciones en donde y como se labora; en cambio, en los accidentes se derivan de algún inconveniente por descuido, sea del patrono o del trabajador e incluso, por ninguno de los dos, si no por caso fortuito o fuerza mayor, que afecta la integridad física del segundo.

En definición de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en relación con la enfermedad laboral, llevándolo a un caso práctico, indica lo siguiente:

**Efectivamente, ya esta Sala en casos similares al presente ha establecido que la enfermedad profesional -o de trabajo es la "contraída en el ejercicio de profesión determinada y consecuencia de este mismo ejercicio...". En el caso concreto se determinó que sí existe relación de causalidad entre los problemas psicológicos y el trabajo, diagnosticados al actor y consecuentemente si está incapacitado de manera absoluta y permanente para sus labores habituales. Precisamente fue el estrés laboral producto de su trabajo la causa incapacitante, debiendo tenerse como constitutivo de riesgo de trabajo.**

Como es visto, se desprende de un caso en concreto, la determinación práctica de lo que es una enfermedad laboral, siguiendo los parámetros del Convenio 121 de la Organización Internacional de Trabajo, por cuanto cada Estado debe indicar las causas por la cuales se puede catalogar una enfermedad como laboral.

Para terminar con el concepto de enfermedad, la doctrina, por medio de la autora Del Pilar, M, indica: "...es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado."

Como conclusión, a estas dos definiciones, se pueden ligar las mismas a un común denominador, porque ambas se producen por la causa de una prestación de trabajo, en donde hay exposición tanto física, como patológica de sufrir un riesgo de trabajo.

Una vez mencionada la evolución de los riesgos de trabajo, así como los conceptos, desde este esquema, es importante también conocer, en la práctica,



sobre el tema de los despidos, en caso de que los trabajadores estén incapacitados y sus implicaciones.

### **2.2.3. Incapacidades: ¿Posibilidad de despido?**

En nuestro Código de Trabajo, antes del 2009, se tenía la posibilidad de despedir a un trabajador que estuviera incapacitado, después de un lapso de tres meses, es decir, dicha normativa disminuía la posibilidad de que aquel se reincorporara, al autorizar la desvinculación con responsabilidad patronal, ya que, el artículo 80 citado era puntual en ello. Tal artículo en su redacción indicaba:

**Una vez transcurrido el periodo de tres meses a que se refiere el artículo anterior, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo cubriendo al trabajador el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponder a éste en virtud de disposiciones especiales.**

En dicho numeral, se estaban lesionando todos los derechos del trabajador, sin importar la circunstancia en la cual se encontrara: incapacitado no solo física, sino laboralmente, para poder defenderse ante su despido, también, hasta en la situación económica representaba un perjuicio.

Al respecto, señala Briones, E:

**Los antepasados dejaron como herencia dentro de la legislación social incipiente del año 1943, posibilidad de despedir al trabajador, con el solo pago de las prestaciones patronales, cuando se diera una incapacidad, que sobrepasara el término de tres meses consecutivos. Lo que era entendible dentro de un sistema económico social, basado en la agricultura y bajo la premisa de un clima internacional inestable por las guerras mundiales, en**

**donde la solidaridad humana estaba en entredicho y si acaso –a nivel mundial- la subsistencia era basada en las leyes naturales del más fuerte.**

Pese a lo que el Dr. Briones comenta en el párrafo anterior y entendiendo el origen desde el cual se daban la posibilidad de despido, en las circunstancias mencionadas, falta agregar otra desventaja para el trabajador, cuando existe una incapacidad temporal de por medio, el contrato de trabajo se encuentra suspendido, por lo tanto, para esta investigadora, no resulta lógico que no teniendo continuidad laboral, se tuviera la posibilidad de proceder con el despido del trabajador.

Para ilustrar el tema, desde el punto de vista de nuestros tribunales, en cuanto a la posibilidad de despido de aquel, entonces, previo a ser derogado el artículo, el señor Vargas, E, menciona una sentencia del Tribunal de Trabajo, la cual recalca:

**Despido. Trabajador incapacitado. Procedencia. Deber de cancelar preaviso y cesantía. Si bien es cierto, el artículo 80 del Código de Trabajo en relación con el artículo 79 de ese mismo cuerpo de normas, indica que el patrono puede dar por terminada la relación laboral después de que el trabajador permanezca incapacitado por enfermedad, siempre y cuando cancele los importes correspondientes al preaviso de despido y el auxilio de cesantía, así como cualquier otra indemnización que le correspondiere, también lo es, que los numerales 28 y 29 ídem, permiten al empleador despedir a los trabajadores con entera libertad, en otras palabras nuestra legislación permite la libertad de despedir, siempre y cuando se cancelen los importes correspondientes de conformidad con los numerales citados, de acuerdo al tiempo de servicio del trabajador. Por lo que el hecho de que la relación laboral estuviera**

**suspendida por la incapacidad del actor, no le impedía al empleador, dar por terminada la relación laboral interpartes, mal haría si lo hubiere hecho al margen de la legislación existente.**

En el 2009, por medio de la Sala Constitucional, mediante su voto 18356, se declara inconstitucional el artículo 80 del Código de Trabajo, por ser contrario a la continuidad laboral y por causar un perjuicio al trabajador en el entendido, de que si ya por sí solo representa para alguien estar temporalmente incapacitado un deterioro tanto físico, como psicológico, el hecho de tener que proceder con el despido de esa persona durante el periodo de incapacidad, aumenta el daño en general. Al respecto, la Sala Constitucional señaló lo siguiente:

**Una enfermedad, debidamente comprobada, que impide ejercer el derecho-obligación al trabajo, no puede ser una causal que autorice la ruptura de la relación laboral; no se trata, en sentido estricto de una causal de despido, porque se origina en el infortunio del trabajador. Es contrario al principio de solidaridad, que la enfermedad de una persona legitime su exclusión de la actividad laboral, dejándolo en una condición de abandono económico y social a un trabajador que padece un grave quebranto de su salud, conculcándose de esta forma la protección específica que prevé el artículo 51 de la Constitución respecto del enfermo desvalido. En virtud de lo expuesto, estima esta Sala que el artículo 80 del código de Trabajo es inconstitucional por violación a los derechos a la salud, a la seguridad social, al de igualdad y a los principios de justicia social, solidaridad y protección especial del enfermo desvalido, contenidos en los artículos 21, 33, 50, 51, 72, 73 y 74 de la Constitución Política.**

### **2.3. Derechos del trabajador: lesión a los mismos en caso de despido por cualquier tipo de incapacidad, después de haber sufrido un riesgo de trabajo.**

Como se ha observado, anteriormente, la posibilidad de recurrir al libre despido de un trabajador que se encuentre incapacitado, temporalmente, ha sido superada; sin embargo, aunque esto aplique, únicamente, para las personas que han sufrido enfermedades o accidentes comunes y se rijan por el régimen del seguro de la Caja Costarricense del Seguro Social, se hace extensivo a otros casos.

A continuación, se indicará la prohibición aún de despedir al colaborador por estar suspendida la relación laboral, a causa de haber sufrido un riesgo de trabajo. Pese a lo anterior, en el caso que interesa y en concreto, para aquellos trabajadores que sufrieron un riesgo de trabajo, el Código de Trabajo en el artículo 254 establece que el patrono deberá de incorporar al trabajador que haya sufrido un riesgo, en su puesto de trabajo; o bien, realizar todos los ajustes necesarios para acomodarlo en un puesto de trabajo, en donde no perjudique su salud.

Pero, en la realidad, en muchas ocasiones, eso no se cumple cabalmente, por lo cual se procede de una manera “fraudulenta” a dar por terminado el contrato con el trabajador por otras causas, generando ello un perjuicio mayor al mismo.

En concordancia con lo dicho, el colaborador al sufrir una desvinculación después de un riesgo de trabajo, en donde se lesiona varios derechos fundamentales y laborales, por mencionar:

#### **2.3.1. Derecho constitucional a la no Discriminación**

Como se ha venido observando a lo largo del desarrollo del trabajo, el despido de un trabajador, que se encuentra incapacitado, bajo cualquier régimen, es contraria a la ley, tal y como ocurre en el caso del artículo 254, mencionado líneas atrás, según el cual aquellos trabajadores, que se reincorporen a su centro de trabajo, luego de haber sufrido una incapacidad por un riesgo laboral, deberán ser

ubicados en sus puestos de trabajo; o bien, si por el deterioro de su salud, no puede desempeñar el mismo, debe garantizarse un lugar dentro de la organización para que siga siendo parte de la misma.

De acuerdo a ello, la Constitución Política costarricense, en su artículo 33, estipula que nadie podrá ser discriminado y todos son iguales ante la ley; por tal motivo, cuando una persona por haber sufrido un riesgo de trabajo, al regresar a su puesto no lo hiciera, en las mismas condiciones de salud, que se encontraba antes y no resultare útil para el patrono, precisamente, por su estado de salud o disminución en su capacidad general orgánica, normalmente, recurren a despedirlos por otras causas para evitar violentar este artículo, por la prohibición que señala; sin embargo, al darse bajo estas circunstancias, en el fondo si estarían incurriendo en una conducta discriminatoria.

Esto refleja que aunque exista normativa que regula la materia en la especie, los empleadores siguen quebrantando la ley de otras maneras que no son tan evidentes.

No solo los artículos en mención respaldan la prohibición de discriminar, sino que, con la nueva reforma procesal laboral, en el título octavo, se da una estipulación del concepto de discriminación y su prohibición de manifestarse, por eso, el tema por desarrollar, se refleja de los artículos 404 al 410.

### **2.3.2. Derecho al trabajo**

De igual manera, la no discriminación, el derecho al trabajo es un derecho constitucional, respaldado así en el artículo 56, de nuestra Carta Magna, el cual es importante indicar que reza lo siguiente:

**El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado, debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones**

**que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.**

En relación con este derecho, el tema de interés es que aquellos trabajadores, cuando regresan a su puesto de trabajo, después de un riesgo laboral, se les debe garantizar su derecho al trabajo y a la continuidad del mismo; ya que, si por otras razones, según los patronos, son despedidos, pero, en la realidad, es por la disminución de la capacidad general orgánica, con la cual quedó el trabajador, no es la misma; o bien, la persona que le sustituye rinde mejor o su desempeño es mayor en el mismo puesto, sea la razón que fuere, al trabajador reincorporado se le estaría violentando un derecho fundamental, tan importante como lo es el del trabajo.

Asimismo, en caso de despido, por haber sufrido un riesgo de trabajo, se le estaría causando un perjuicio mayor al trabajador, ya que, en el supuesto de que el mismo no quedara en posibilidad de recuperación total, a causa de dicho riesgo, si se llegara a despedir, ya no se verá afectado, únicamente en las consecuencias que le generó lo sucedido, sino, en su salud mental, por el hecho de haber perdido el trabajo por disminución de la capacidad general orgánica.

### **2.3.3. Derecho a la familia**

El derecho a la familia, en relación con este trabajo y de acuerdo con lo que consagra la Constitución Política, en el artículo 51, se ve afectado en el caso de que un trabajador sea despedido, luego de una incapacidad por riesgos del trabajo.

Si bien es cierto, la familia es una decisión personal de cada individuo, pero, ese derecho y libertad esencial de la sociedad, se ve afectado en el entendido de que el trabajador no podrá hacer frente, en muchas ocasiones, a las obligaciones familiares, es decir, si ocurre la desvinculación y en el supuesto de que solo el

padre de familia es el proveedor en su hogar y haya sufrido un riesgo de trabajo, lo cual a causa de ello, es despedido, solo que fundamentado en otras razones por el patrono, ya el derecho a la familia se ve perjudicado y la desintegración familiar será mayor, debido a que todos los miembros de la familia deben buscar la manera de sobrevivir y se va perdiendo la esencia que la Carta Magna así estipuló.

Como un resumen general, los tres derechos aquí señalados y en concordancia del uno con el otro, su mayor importancia resalta en hacer reflexión de todo lo que un trabajador puede pasar al momento de sufrir un despido y no se le garantice un puesto de trabajo, luego de un riesgo de trabajo, sabiendo, como ya se ha indicado, muchas veces, es una prohibición legal.

Sin embargo, esto lo hacen los patronos, constantemente, en donde justifican sus fundamentaciones al proceder con el despido del trabajador reincorporado. Es decir, los derechos, como personas trabajadores, son mucho los que se ven afectados, los cuales a consecuencia de la lesión de uno de ellos, resultan dañados los demás.

#### **2.4. Procedimiento para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal: procedimiento de la Reforma Procesal Laboral.**

Con la Reforma Procesal Laboral, se introdujo un procedimiento que no existía anteriormente, para reinstalar a un trabajador que se encuentra en las condiciones del artículo 254 del Código de Trabajo, es decir, aquellas personas que sufrieron un riesgo de trabajo y, por ende, tuvieron una disminución en su capacidad general orgánica, una vez rehabilita la misma, regresan a sus puestos de trabajo.

Antes de dicha reforma, de acuerdo al artículo 254 mencionado, se daba la posibilidad de que el patrono pudiera incorporar al colaborador a un puesto diferente, si aquel no podía desempeñar el mismo que tenía antes de sufrir el riesgo, esto para no deteriorar su salud y, en última instancia, en caso de no existir posibilidad de reubicación, se podía proceder con el pago de prestaciones.

Posteriormente, se daba la opción de que el trabajador pudiera acudir a la vía jurisdiccional para reclamar lo dicho anteriormente, en un plazo improrrogable de dos meses desde que se le dio de alta.

El nuevo procedimiento viene a incorporar la manera como se puede hacer efectivo el reclamo en mención y por ende el artículo 556 del Código de Trabajo, menciona:

**Presentada en debida forma la solicitud, de inmediato se le ordenará a la parte empleadora, de acuerdo con la prestación deducida, reponer a la persona a su puesto de trabajo, reubicarlo en los términos de la recomendación médica o pagarle las prestaciones legales, lo que deberá hacer dentro del término de ocho días. En la misma resolución se advertirá a esa parte que dentro de ese mismo lapso puede objetar la pretensión y ofrecer, en tal caso, las pruebas que sean de su interés.**

Como se observa en la cita precedente, el plazo ordenado que se establece, para que el patrono proceda con cualquiera de las opciones, es de ocho días, periodo que no era mencionado en el 254. Sin embargo, a pesar de que el plazo es corto, en el artículo siguiente, se menciona que en caso de que haya que evacuar la prueba, se resolverá en una audiencia oral, que deberá señalarse en máximo 30 días, es decir, aquí hay un tiempo considerable para el trabajador.

De interés sobre el tema por desarrollar y como objetivo del mismo, si bien es cierto, el procedimiento de la restitución es una incorporación exitosa al Código de Trabajo, esta investigadora considera que la reforma dejó de lado dos temas muy importantes en dicho proceso, los cuales son:



**1- No existe una medida cautelar para el trabajador en el lapso en que se discute en la vía judicial la negativa de su patrono a incorporarlo al trabajo.**

Por un lado, el plazo, como se indicó líneas atrás, hace notar que el proceso es expedito, en el entendido que se habla de los 8 días, para darle una respuesta al colaborador y, en último caso, con evacuación de prueba dentro de 30 días, en donde si el patrono se niega a la reinstalación, deberá, según el artículo 558 del cuerpo legal laboral, cancelarle salarios caídos.

Sin embargo, el procedimiento, como tal, no menciona qué pasará con el trabajador al momento de que cesa su incapacidad temporal y mientras se encuentra en proceso judicial, para determinar su destino laboral, es decir, cuando el trabajador debe incorporarse a su sitio de trabajo y, por consecuencia del riesgo laboral sufrido, no pueda desempeñar su puesto antiguo y el patrono no toma importancia a esto y no busca una solución (sea su reinstalación en su puesto original, o bien, su reubicación por prescripción médica, es decir, existe una completa negatividad), el colaborador no tiene cómo adaptarse, mientras el Juez resuelve y, por ende, la reforma no habla de cuál es la medida cautelar para aquel bajo esa circunstancia, ya que, no puede seguir laborando en lo mismo, porque puede representar una mayor lesión a su salud.

Lo anterior, le ocasiona un perjuicio a la parte más débil, tal y como se mencionó párrafos atrás, de acuerdo con el principio protector, que se rige en materia laboral, la cual se ve afectada su salud física y hasta mental, por no saber con qué posición se instala nuevamente en su trabajo.

En el punto anterior, vale la pena aclarar que, pese a que la reforma contempla que el patrono puede reubicar al trabajador, según recomendación médica y no necesariamente en su puesto original, no contempla lo señalado con anterioridad y es que sea cual sea el puesto que el trabajador desempeñe y el patrono se niega por completo a realizar ajustes para recibir de nuevo al colaborador, la reforma no señala cómo será la vida laboral de esa persona en el tanto un juez le ordene al empleador colocarlo; por ejemplo, si una persona que trabaja en una empresa

empacando producto tuvo un riesgo de trabajo y su mano derecha que era la principal, la más usada para desarrollar esta actividad, no quedó en condiciones de seguir haciendo lo mismo, una vez que cese su incapacidad, deberá volver al trabajo, situación que el patrono deberá contemplar; pero, si este se niega a recibirlo y no le resuelve, qué hará después de ingresar nuevamente, el trabajador tendrá los siguientes inconvenientes:

a- Debe incorporarse a su centro de trabajo, ya que a falta de incapacidad temporal el patrono, eventualmente, podría alegar abandono de trabajo; y,

b- si no puede seguir empacando y el patrono no le resuelve, mientras está en proceso judicial, ¿qué papel desempeña el empleado, mientras tanto el juez se pronuncia?, si no puede seguir haciendo lo mismo pero su patrono no lo coloca en otro puesto.

La opción que da el Código, con su reforma de la indemnización de salarios caídos, por negativa del patrono a reinstalar una vez el juez así lo ordene, es una consecuencia que solamente se da en ese tipo de casos, pero no contempla una medida protectora, para el trabajador, como cuando, por ejemplo, el empleador se niegue a recibirlo y mientras se discute el proceso vía jurisdiccional la situación futura del trabajador en la reforma es omisa.

Por tal motivo, en el plazo de 8 días el trabajador se encuentra en un vacío legal, en el que posiblemente se encuentra en una posición no importante o de utilidad para el empresa y es aquí donde se refleja que la reforma es omisa en este supuesto, aunque sea muy corto dicho periodo, agravando más el asunto si existiera alguna persona en sustitución suya y que aún no haya dejado de laborar.

## **2- Ausencia de vías administrativas adicionales para resolver.**

Por otra parte, como otro punto, se considera que tampoco se contempló con la reforma procesal laboral, en donde no se da más que una opción para el trabajador de atender su petición, si bien, es cierto este trámite judicial es

expedito, no se habla de vías administrativas en donde se intervenga más en la relación laboral propiamente y no tan limitante solo en vía judicial, es decir, no se contempla una reforma más allá del Código en donde intervengan otros departamentos de otras instituciones, para resolver esta situación, de una u otra manera, como ya se vio, en uno de los apartados de este capítulo, puede fungir hasta discriminatorio.

Lo anterior, en el entendido de que no hay una figura especial para este tipo de problemas, en donde, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo intervenga, únicamente, para este tipo de trámite con algún procedimiento diferente a las figuras del arreglo conciliatorio o bien a la Resolución Alternativa de Conflictos, ya que, es sabido que para estos tópicos, no se resuelve con la agilidad que la reforma está contemplando, para la reincorporación del trabajador, como en vía judicial y perdería la esencia de rapidez de la que se incorporó en el Código de Trabajo, causando mayor perjuicio al empleado, por la duración de una institución como esta para resolver.

Se tiene clara la posición del patrono, pero parece que no se pensó más allá de una protección a la persona trabajadora, pese a que ya por sí solo este procedimiento puede resolver algunos casos en donde los y las trabajadores se encuentren en esos supuestos; no obstante, hilando delgado, se hizo falta una visión en las dos temáticas mencionadas, más allá que un simple procedimiento sin contemplar consecuencias, como parte más débil de la relación laboral.

Por esta razón, precisamente, como tema de importancia de la investigación y analizando lo indicado, en el capítulo de conclusiones y recomendaciones, se podrá abarcar precisamente ideas para que esta vacío legal pueda llenarse.

## **2.5. Derecho Comparado Centroamericano**

Según el procedimiento de la reincorporación de un trabajador, establecido en Costa Rica, con la Reforma Procesal Laboral, es importante hacer una

comparación con los países centroamericanos, para analizarlo desde una óptica más abierta.

### **Guatemala**

En el Código de Trabajo, de este país, no existe ningún apartado que hable de los riesgos de trabajo ni mucho menos, procedimientos por seguir ni indemnizaciones en este tipo de casos; lo único que se incorpora es un apartado de higiene y salud que abarca la responsabilidad del patrono en tener el lugar de trabajo en condiciones óptimas para los trabajadores.

### **Honduras**

El Código hondureño contiene un gran capítulo de riesgos profesionales, muy interesante y parece ser muy completo, dentro de ello, no hay un procedimiento específico para readmitir, como se llama, en dicho país, pero si al igual que el artículo 254 del código costarricense, le exige al patrono que debe hacer los movimientos de personal necesarios para su incorporación, inclusive, plantea que si el colaborador vuelve a su puesto primitivo, la persona sustituta debe ser despedida sin derecho a indemnización, lo cual parece muy extremista, ya que deja en desprotección a la persona reemplazante.

### **Nicaragua**

En la legislación laboral nicaragüense, en el tema de la reincorporación de un trabajador, después de haber sufrido un riesgo de trabajo, el Código de Trabajo solamente menciona un artículo, el 128 donde se estipula la obligatoriedad del patrono para restablecer al colaborador en su ocupación, siempre que no se haya pagado una indemnización por incapacidad total; sin embargo, no se abarca la manera como la parte empleadora se verá obligada a hacerlo, sino que se debe suponer el cómo.

## **El Salvador**

En el caso de este país, el Código de Trabajo es muy amplio, en cuanto a lo que cubren los riesgos de trabajo, sin embargo, es omiso en todos sus extremos al tópicos de la obligatoriedad del patrono a restablecer a los trabajadores, luego de haber sufrido un riesgo.

La comparación con los Códigos centroamericanos, como se pudo observar, nuestro país es el más desarrollado en tema de riesgos laborales, en el sentido que interesa aquí, como lo es la incorporación de un trabajador a su puesto de trabajo, sin embargo, Honduras es el que se asemeja más en procedimiento, pero ningún código establece un procedimiento por seguir, como si lo hace el costarricense, siendo ello muy positivo para nuestra legislación; ya que, establece un panorama más claro para la parte más débil en cómo hacer el reclamo de sus derechos.

Algo que es interesante de la ley laboral hondureña que no aplicamos en nuestro país, es el despido de la persona sustituta del trabajador incapacitado, obliga al empleador a despedirla sin derecho a indemnización, situación que en Costa Rica no se podría aplicar, ya que iría en contra de la misma Carta Magna; sin embargo, se podría realizar alguna variación para que se asemeje la figura, pero respetando los derechos laborales de ambos colaboradores.

### **2.6. Jurisprudencia nacional en materia de riesgos de trabajo**

Es importante poder analizar algunos casos de riesgos de trabajo por medio de las sentencias que los jueces de los diferentes despachos han dictado, para comprender actos que los empleadores han tenido con sus colaboradores en lo que interesa, el tema de la incorporación de los mismos, una vez sufrido un riesgo. Conformando lo anterior, la reiteración de los fallos, lo que conocemos por jurisprudencia.

En el caso de los riesgos de trabajo, como ya se ha dicho, el trabajador debe tener asegurado el puesto que desempeñaba, previo de sufrir el accidente; o bien, uno de similares condiciones, en caso de que el primero fuere perjudicial para el trabajador.

Sin embargo, cuando se da un caso de agravación o reagravación, se le debe también garantizar al colaborador que su puesto de trabajo sea coherente a su padecimiento sin que lesione su salud.

Al respecto, la Sala II de la Corte Suprema de Justicia en su voto 1195 de las 10:15 del 21 de diciembre del año 2012, ha dicho:

**En nuestra sentencia nº545-00 se apuntó: "Ahora bien, en materia de riesgos laborales, los conceptos de agravación y de reagravación, se refieren a situaciones que afectan el estado del trabajador y son resultantes del riesgo laboral original y no de uno nuevo, por ende, ambos surgen con posterioridad a la última valoración médica que se le practicó.**

**De tal manera que, los efectos lesivos del accidente pueden ser, por un lado, los comprobables, al dar por terminado todo tratamiento médico al accidentado; y, por otro, los que sean producto del empeoramiento del estado del trabajador, como consecuencias del riesgo y que, por esa razón, sucedan a los primeros (...).**

**En ese sentido, e interpretando esta norma conjuntamente con el ordinal 195 ibídem, los conceptos de agravación y reagravación, únicos que podrían dar pie para una readecuación de los beneficios otorgados al trabajador, se refieren a situaciones que afectan el estado del trabajador y son resultantes del riesgo profesional, con posterioridad a la última valoración médica que se le**

**practicó. Las hipótesis de agravación y reagravación se refieren, como ya se señaló, a etapas posteriores, y relevan un nuevo estado-más gravoso-, para el trabajador.**

Con el voto anterior, se refleja que a causa de un riesgo de trabajo que el empleador debe velar por el bienestar de su colaborador, aunque se dé la figura de la agravación y reagravación, al ser una condición más grave, como lo señala bien la Sala, se debe garantizar que el puesto a desempeñar sea en condiciones que no le agraven su padecimiento a causa de ese riesgo, es decir, se debe, de igual forma, buscar dentro de la organización un ajuste en los puestos, si es necesario, para ofrecerle a aquel, circunstancias acorde con su salud, en el momento que así se requiera.

Por otra parte, como voto salvado del Magistrado Cruz Castro en el fallo de la Sala Constitucional 5197 de las 10:00 del 7 de abril del año 2017, en cuanto al despido de un trabajador por haber sufrido un riesgo de trabajo, demuestra con lo que a continuación se citará, lo grave que puede resultar para aquel tal circunstancia. Al respeto indica:

**El despido discriminatorio de que fue víctima el amparado, afecta colateralmente los derechos constitucionales al trabajo, a la salud y a la dignidad humana en su dimensión individual y social. Además, dada la condición y el motivo real de su despido, su *discapacidad*, éste queda postrado en una situación particularmente perjudicial tanto para su salud como para su dignidad como ser humano, pues cuenta con menos posibilidades de encontrar otra opción laboral y, consiguientemente, de obtener los recursos necesarios para atender su problema y obligaciones familiares, aparte de que en la práctica, lamentablemente, a una persona en esas condiciones, despedida**

**abruptamente y afectada por un accidente laboral, se le dificulta enormemente la obtención de un empleo digno, habida cuenta de los problemas operativos, del costo que podría depararle a un nuevo empleador el tener que encontrar sustituto para eventuales incapacidades. Por otra parte estimo que las empresas privadas tienen una responsabilidad social en la protección de derechos humanos individuales y colectivos, los cuales se encuentran respaldados por los distintos instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos. Por lo anterior salvo mi voto y declaro con lugar el recurso con sus consecuencias.**

Este Magistrado resalta, acredita y confirma por medio de la jurisprudencia, varias cosas.

Primero, la prohibición de despedir a un trabajador, luego de haber sufrido un riesgo de trabajo, sin antes intentar colocarlo dentro de la organización; segundo, como punto más importante, lo que se abarcó como uno de los tópicos de este capítulo líneas atrás, en relación con el sufrimiento del trabajador, en varias áreas de su vida, sea: psicológica, laboral, salud, entre otras; con el despido, efectivamente, no tendrá las mismas posibilidades de encontrar otro trabajo con las condiciones físicas que padece a consecuencia del riesgo sufrido.

La jurisprudencia es ejemplo de abundancia en cuanto al tema de la prohibición del patrono a dar por terminada la relación laboral, en los casos del artículo 254 del Código de Trabajo, ya mencionado y de ahí, se considera que ha nacido por esta vía, el procedimiento incorporado con la Reforma Procesal Laboral para acudir a la vía judicial de reincorporación del trabajador a su área de trabajo.

Otro ejemplo en fallos, en el caso del empleo público, en donde también se deben de cumplir los presupuestos señalados anteriormente, en el sentido de asegurarle al trabajador el cuidado de su salud a causa de un riesgo.



La Sala Segunda, en la sentencia 604 de las 9:40 del 20 de junio del 2011, señala:

**Ha quedado debidamente acreditado que la accionante fue reubicada en un puesto administrativo que la accionante fue reubicada en un puesto administrativo a partir del 3 de Agosto de 2010, por recomendación médica basada en el artículo 254 del Código de Trabajo, que establece la obligación de la parte empleadora de reponer en su puesto a las personas trabajadoras que hayan sufrido un riesgo y puedan trabajar. También prevé el deber patronal de proporcionarle un puesto diferente de acuerdo con sus posibilidades, cuando por recomendación médica no pueda regresar a ejercer las funciones que venía desempeñando, pero sí esté en capacidad de realizar otras tareas. De igual manera, las pruebas son claras en el sentido de que durante el curso lectivo 2010 venía devengando un plus salarial equivalente al cuarenta por ciento del salario base, correspondiente a un recargo de lecciones 60 minutos.**

Es importante, dentro de los movimientos que se realicen dentro de una organización, se respeten los derechos que tengan estos y no se llegue a un "Ius Variandi Abusivo", porque en el caso del empleo público, hay leyes que rigen estos pluses salariales que se deben equiparar a las mismas y a los casos de cambios de puestos de trabajadores por riesgos laborales.

Por último, con el procedimiento agregado, en la reforma laboral de reincorporación de un trabajador por ser tan reciente su entrada en vigencia, sea en julio del 2017, no se cuenta con fallos ni con jurisprudencia relevante sobre la

manera cómo los tribunales costarricenses están resolviendo en apego a la ley y las complicaciones que se han podido generar en torno a este tema, limitante para el desarrollo de este trabajo.

Sin embargo, como se indicó anteriormente, de la experiencia en la práctica, es que el procedimiento incorporado recientemente, se incorpora para que los patronos velen por el cumplimiento de la ley y se vean obligados a acatarla ya no solo por jurisprudencia, si no por mandato legal, cuando se encuentren en una situación como la desarrollada anteriormente y se expongan expresamente a sanciones tipificadas cuando no se cumplan las mismas.

# Capítulo III

### 3.1. Tipo de Investigación

De acuerdo con los objetivos planteados del presente trabajo y para su debido cumplimiento, a continuación, se indicará cuál es el tipo de investigación, así como todas las fuentes que han definido la investigación y han servido de utilidad como mecanismos para su desarrollo.

También, de interés para la investigadora, se realiza en el presente trabajo una comparación con el derecho laboral centroamericano, donde se permite claramente identificar e interpretar el avance de nuestro país; o bien, el estancamiento en un tema tan importante y relevante como el que nos ocupa.

### 3.2. Investigación descriptiva

Este tipo de investigación permite estudiar con mayor precisión el fenómeno investigado, como es la problemática de un trabajador para incorporarse a su centro de trabajo, después de haber sufrido un riesgo laboral; por lo cual se describe paso a paso, las posiciones por desarrollar para encontrar una solución al problema planteado.

Al respecto y, para mayor entendimiento de lo que es una investigación descriptiva, el autor Hernández, R y otros (2006), indica que:

**El método descriptivo se orienta a la acción, aquí actúan los niveles de investigación activa y aplicada. Se enfoca al presente, resultando altamente adecuado para los problemas simples. Nos permitirá observar sistemáticamente la realidad, identificando las variables, recopilando, descubriendo, analizando e interpretando los datos para así llegar a conclusiones.**

De acuerdo con lo anterior y según el autor citado, el tipo de investigación descriptiva aparte de recopilar información de datos, permite obtener conclusiones

facilitando así el cumplimiento de los objetivos específicos y lógicamente el general, por medio de una investigación aplicada a la realidad.

Asimismo, los gráficos y los cuadros van a dar con claridad una interpretación de lo obtenido y el análisis será más concreto, ya que será descriptiva al momento de analizar si realmente el trabajador al momento de incorporarse, enfrenta obstáculos que la reforma procesal laboral no contempló en el procedimiento de reincorporación, así como lo que ya estaba en el artículo 254 del Código de Trabajo, y ver si en la práctica se cumple con la ley correctamente.

### **3.3. Investigación Cuantitativa**

El objetivo principal de esta investigación y la hace cuantitativa, es porque se puedan interpretar y obtener conclusiones de lo estudiado, que permita identificar lo positivo y lo negativo de la misma y, de esta manera, poder sugerir las recomendaciones finales, según los resultados obtenidos y si es del caso modificar procedimientos para obtener mejores resultados.

### **3.4. Tipo de método: Explicativo**

Por medio de las variables por estudiar, se puede obtener una interpretación de los resultados de la presente investigación y se puede ejemplificar con mayor claridad la aplicación del tema de interés en la realidad.

Es decir, el tipo de investigación viene a explicar cómo ha nacido el tema y sus raíces de interés para estudiarlo, así como la efectividad, desde un punto de vista de la conexión con los sujetos que serán la muestra y su contacto con el día a día del tópico desarrollado.

### **3.5. Sitio donde se llevó a cabo la investigación**

En relación con el lugar donde se dio la investigación, se puede indicar que, por el tipo de tema, primeramente, se hizo un análisis desde la óptica legislativa y de la escasa jurisprudencia por lo novedoso de la norma estudiada, para luego poder ejemplificar y entender al sector al que va dirigida la investigación.

De acuerdo con esto, el área enfocada es la de los trabajadores, en general, en Costa Rica, para entender cómo afecta o beneficia un procedimiento como el ya estudiado recientemente, incorporado por la reforma procesal laboral.

Por otra parte, los resultados de la muestra, que se desarrollará en la investigación, será con ayuda de personas especializadas en derecho laboral, quienes trabajan en: el Poder Judicial, Ministerio de Trabajo, abogados litigantes y también personas que tienen conocimiento sobre el tema, que laboran en el Instituto Nacional de Seguros.

### **3.6. Sujetos y fuentes de información**

#### **3.6.1. Fuentes de Información**

Son aquellas por medio de las cuales obtenemos la información que sustenta la investigación, siendo las primarias, secundarias y terciarias.

**3.6.2. Primarias:** son todos los sujetos a quienes se les hará un cuestionario aleatorio y darán información para el análisis de la investigación, como: jueces de derecho laboral, abogados litigantes en derecho laboral, defensores públicos laborales, asesores legales laborales del Ministerio de Trabajo y economistas con énfasis en riesgos del trabajo.

**3.6.3. Secundarias:** se realiza la investigación en consulta de libros, códigos, artículos, tesis, revistas y otros materiales importantes que se encuentran en diversas Universidades.

**3.6.4. Terciarias:** se realiza consulta de jurisprudencia en línea, así como documentos relacionados a riesgos del trabajo y el procedimiento de reincorporación del trabajador.

### **3.7. Sujetos**

**Jueces:** en esta investigación, se incluyen los jueces laborales, por lo que de un total de 2, se tomó la muestra de ambos, constituyendo el 100% de ellos.

**Defensores:** en esta investigación, se incluyen los defensores laborales, por lo que de un total de 2, se tomó la muestra de ambos, constituyendo el 100% de ellos.

**Abogados litigantes laboristas:** en esta investigación, se incluyen los abogados litigantes laboristas, por lo que de un total de 2, se tomó la muestra de ambos, constituyendo el 100% de ellos.

**Asesores Legales Laborales:** en esta investigación, se incluyen los asesores legales laborales que trabajan para el Ministerio de Trabajo, por lo que de un total de 2, se tomó la muestra de ambos, constituyendo el 100% de ellos.

**Economistas con énfasis en Riesgos del Trabajo:** en esta investigación, se incluyen los economistas con énfasis en Riesgos del Trabajo, por lo que de un total de 2, se tomó la muestra de ambos, constituyendo el 100% de ellos.

Se realiza la muestra con dos de cada uno de los sujetos, con la finalidad de conocer desde muchas áreas la aplicación del procedimiento y sobre todo la efectividad o bien el problema que representa para un trabajador lo que se expuso en el marco teórico, desde la laguna legal existente, derivándose de ello las conclusiones y recomendaciones correspondientes. Los sujetos para un total de 10 participantes, dos de cada una de los 5 énfasis indicados anteriormente.

### 3.8. Técnicas e instrumentos

Como técnicas e instrumentos por utilizar, se realizan cuestionarios aleatorios donde a cada uno de los sujetos, se les hace la misma pregunta, desde las variables derivadas de los objetivos específicos, los cuales a continuación se indican por medio de su correspondiente cuadro:

<i>Tabla 1</i>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición instrumental</b>	<b>Definición operacional</b>
Describir los antecedentes y evolución de los riesgos de trabajo.	Evolución de los riesgos de trabajo.	Se entiende por riesgos del trabajo aquellos incidentes que ocurran a consecuencia de una prestación laboral o de ésta naturaleza.	La información de la presente variable, se recolectará mediante las preguntas que van del 1 al 5, en el cuadro 1, dirigido a todos los sujetos de a investigación, para entender la evolución de los riesgos de trabajo y el impacto sobre los trabajadores.	La información obtenida en el cuestionario por utilizar será presentada a través gráfico.
Establecer los derechos de los trabajadores que se deben garantizar después de sufrir un Riesgo de Trabajo.	Derechos de los trabajadores que se deben garantizar después de sufrir un Riesgo de Trabajo.	Se entiende por derechos de los trabajadores todos los adquiridos dentro de una relación laboral los cuales deben ser respetados para una buena relación obrero-	La información de la presente variable, se recolectará mediante las preguntas que van del 6 al 10, en el cuadro 2, dirigido a todos los sujetos de la investigación,	La información obtenida en el cuestionario por utilizar será presentada a través gráfico.



<p>Estudiar la jurisprudencia nacional sobre los riesgos de trabajo y su prohibición de despido.</p>	<p>Jurisprudencia nacional sobre los riesgos de trabajo y su prohibición de despido.</p>	<p>patronal; así como los que se deben garantizar después de haber sufrido un riesgo de trabajo que contempla la legislación nacional en relación con este tema.</p> <p>Se entiende como jurisprudencia el conjunto de fallos que unifican criterios sobre un tema específico para conformar una posición al respecto. En el tema de interés posiciones de jueces donde fallan sobre la prohibición de despedir a un trabajador luego de haber sufrido un riesgo de trabajo y se incorpora al mismo.</p>	<p>para identificar si los derechos a los trabajadores se les respeta luego de haber sufrido un riesgo de trabajo y se reincorporan a su centro laboral.</p> <p>La información de la presente variable, se recolectará mediante las preguntas que van del 11 a la 12, en el cuadro 3, dirigido a todos sujetos de la investigación, para identificar el impacto de la jurisprudencia en la prohibición de despido de un trabajador luego de haber sufrido un riesgo laboral.</p>	<p>La información obtenida en el cuestionario por utilizar será presentada a través gráfico.</p>
--	--	--	--	--

Fuente: variables de la investigación

# Capítulo IV

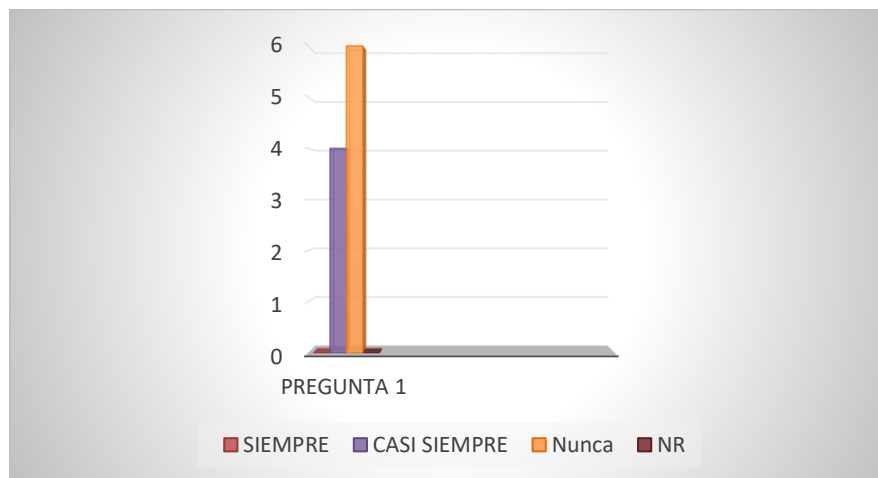
## 4. Análisis e Interpretación de Resultados

### 4.1. Análisis

A continuación, se expondrán los resultados de los sujetos que realizaron el cuestionario mencionado en el capítulo anterior, en el cual se refleja información diversa para esta investigación.

**¿Considera que el tema de los riesgos de trabajo ha tenido una evolución positiva en el tiempo, para los trabajadores?**

Gráfico 1 1

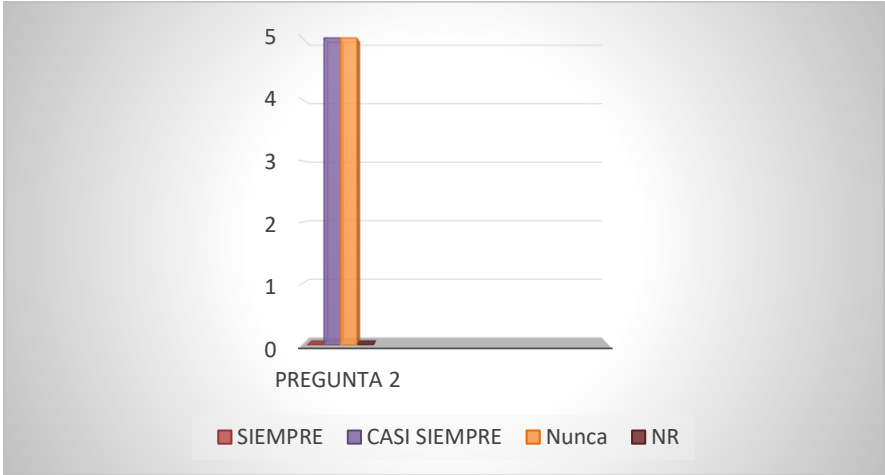


Fuente: cuestionario

De acuerdo con la pregunta número uno, de los sujetos indicados en el capítulo III del presente trabajo, el 40% de los mismos manifiestan que casi siempre el tema de los riesgos de trabajo ha tenido una evolución positiva en el tiempo para los trabajadores, mientras que el 60% indican que nunca.

**¿Cree que el artículo 254, del Código de Trabajo, ha cumplido por parte de los patronos a lo largo de la historia?**

**Gráfico 2 1**

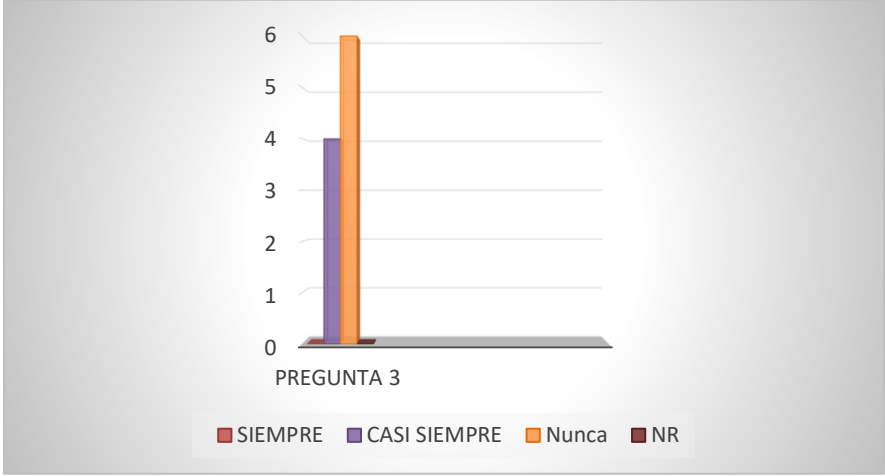


Fuente: cuestionario

En relación con la pregunta número dos, los consultados, el 50% consideran que casi siempre el artículo 254 del Código de Trabajo se ha cumplido por parte de los patronos a lo largo de la historia, el otro 50% consideran que nunca.

**¿Estima que el procedimiento incorporado en la Reforma Procesal Laboral para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo mejora las condiciones laborales de estos?**

**Gráfico 3 1**

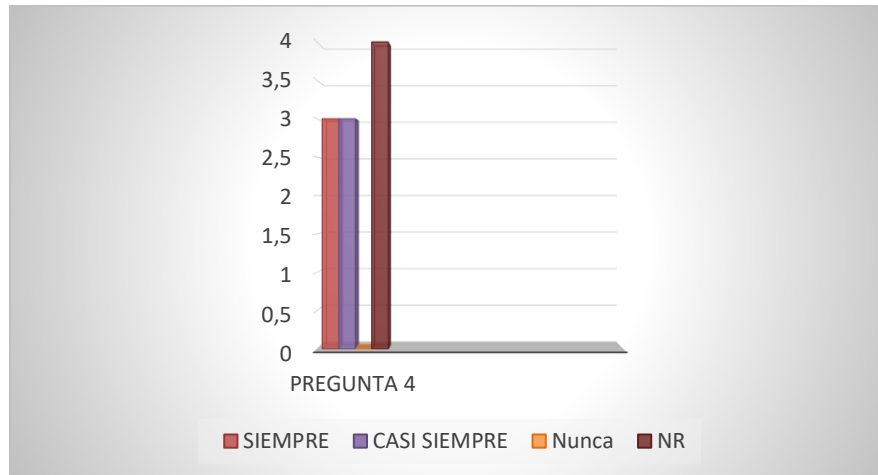


Fuente: cuestionario

Para el caso de la pregunta número tres, el 40% de los entrevistados consideraron que casi siempre el procedimiento incorporado en la Reforma Procesal Laboral para la restitución de trabajadores, que sufrieron riesgos de trabajo mejora las condiciones laborales de estos, un 60% consideró que nunca.

**¿Cree que es necesario realizar alguna modificación en el procedimiento mencionado en la pregunta anterior?**

**Gráfico 4 1**

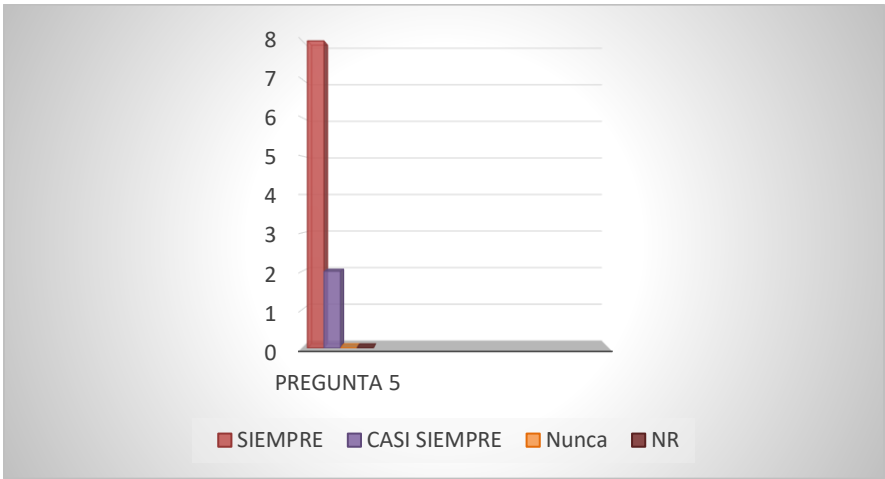


Fuente: cuestionario

Con respecto a la interrogante número cuatro, el 30% de los encuestados, considera que siempre es necesario realizar alguna modificación en el procedimiento mencionado en la pregunta anterior; otro 30% considera que casi siempre y el otro 40% no respondió a la pregunta.

**¿Considera que debe existir un procedimiento, en la vía administrativa, ante el Ministerio de Trabajo, como otra opción para el trabajador hacer efectiva su reinstalación, después de sufrir un riesgo laboral?**

**Gráfico 5 1**

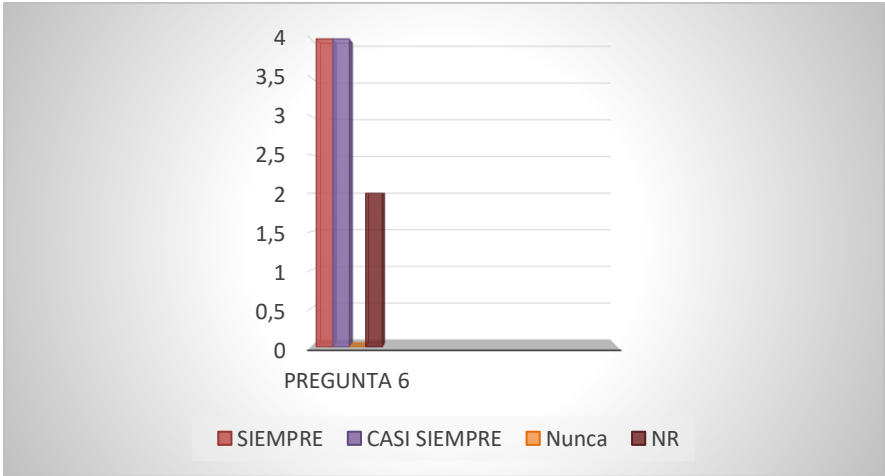


Fuente: cuestionario

Para la pregunta número 5, los sujetos entrevistados, el 80% manifiesta que siempre debe existir un procedimiento en vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo, como otra opción para el trabajador hacer efectiva su reinstalación, después de sufrir un riesgo laboral, mientras que el 20% considera que casi siempre.

**¿Considera que los patronos recurren a otras causas “maquilladas” para proceder al despido de trabajadores, cuando regresan, luego de una incapacidad, por sufrir un riesgo laboral, para no seguir el procedimiento del artículo 254, del Código de Trabajo?**

**Gráfico 6 1**



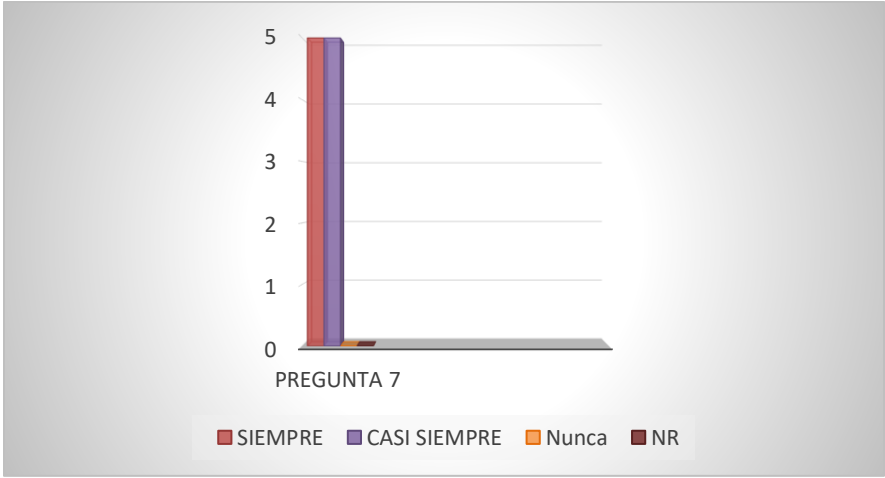
Fuente: cuestionario

Como resultado a la pregunta número seis, los encuestados, el 40% consideran que siempre los patronos recurren a otras causas “maquilladas” para proceder al despido de trabajadores que regresan, luego de una incapacidad por sufrir un riesgo laboral, para no seguir el procedimiento del artículo 254 del Código de Trabajo, otro 40% considera que casi siempre y el 20% no respondió a la pregunta.



**¿Cree que algún derecho del trabajador se ve afectado aún con el procedimiento incluido en la Reforma Laboral de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo?**

**Gráfico 7 1**

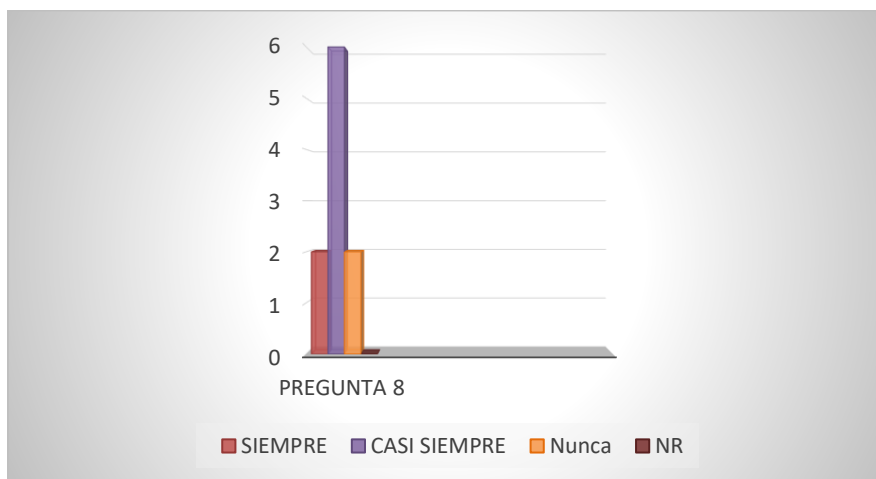


Fuente: cuestionario

En referencia a la pregunta número siete, de los evaluados, el 50% considera que siempre algún derecho del trabajador se ve afectado aún con el procedimiento incluido en la Reforma Laboral de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y el otro 50% considera que casi siempre.

**¿Estima que la Reforma Laboral debió prever una medida cautelar para el trabajador cuando se encuentra en el proceso judicial de reinstalación?**

**Gráfico 8 1**

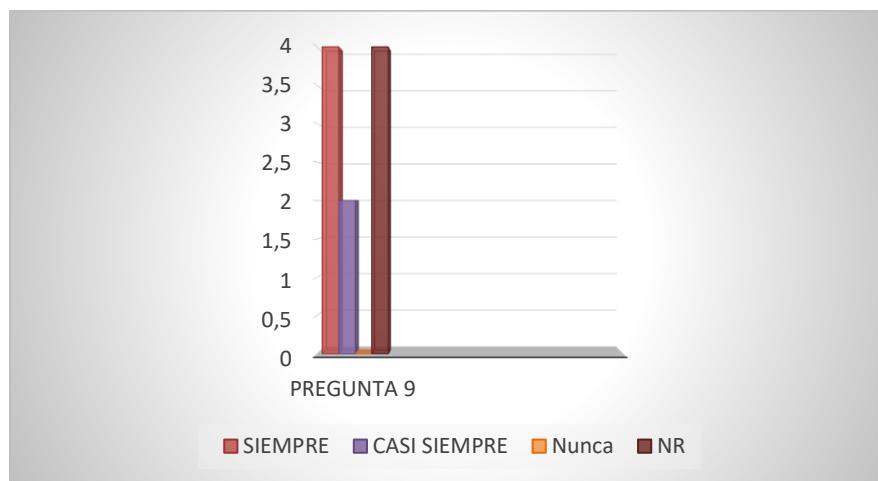


Fuente: cuestionario

Como respuesta a la interrogante número ocho, los consultados, el 20% determina que siempre la Reforma Laboral debió prever una medida cautelar para el trabajador cuando se encuentra en el proceso judicial de reinstalación, el 60% considera que casi siempre y el otro 20% considera que nunca.

**¿Considera que la prioridad que tiene el procedimiento de restitución de trabajadores, que sufrieron riesgos de trabajo, será efectivo contra la mora judicial?**

**Gráfico 9 1**

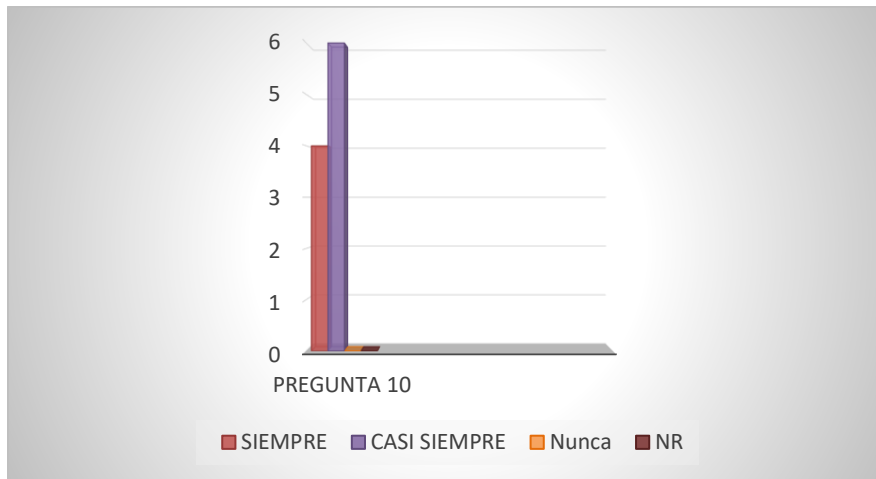


Fuente: cuestionario

En relación con la pregunta número nueve, los consultados, el 40% estima que siempre la prioridad que tiene el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo, será efectivo versus la mora judicial, el 20% considera que casi siempre y el 40% no respondió la pregunta.

**¿Considera que la continuidad laboral se ve afectada, en algún momento, con el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo?**

**Gráfico 10 1**

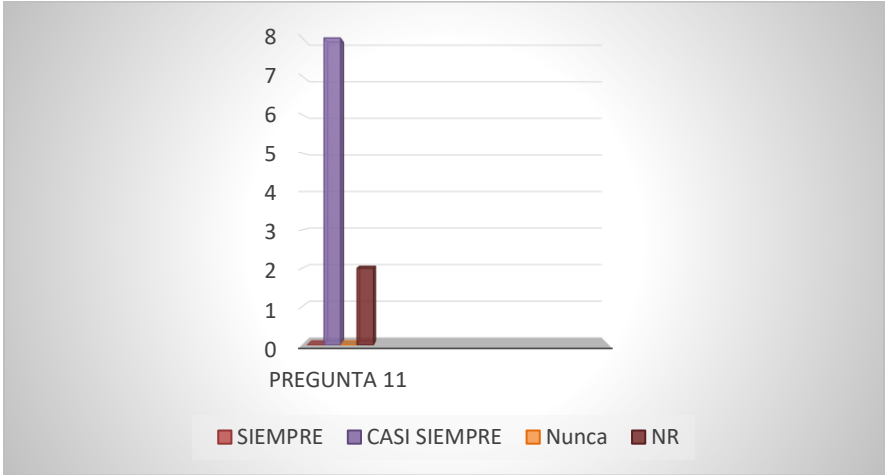


Fuente: cuestionario

Con respecto a la pregunta número diez, el 40% de las personas a las que se les realizó el cuestionario, considera que siempre la continuidad laboral se ve afectada en algún momento, con el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y el 60% consideró que casi siempre.

**¿Cree que la jurisprudencia ha impulsado a regular el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo?**

**Gráfico 11 1**

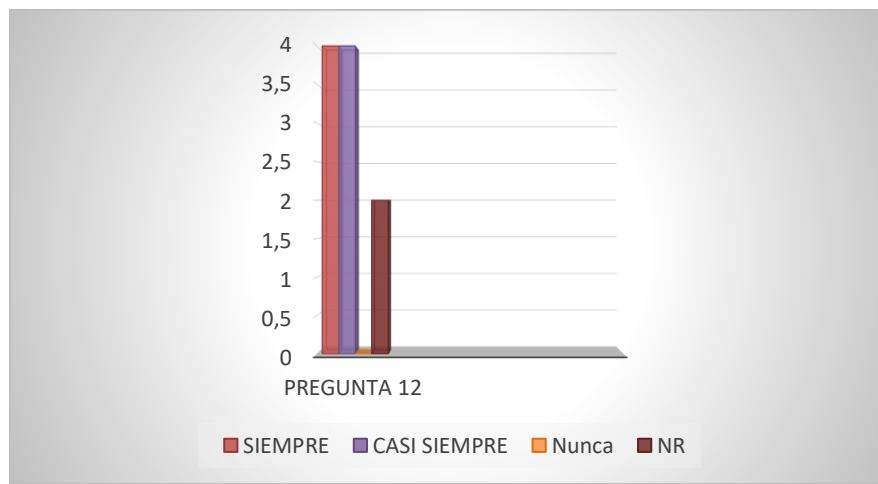


Fuente: cuestionario

De acuerdo con la pregunta número 11, de los encuestados, el 80% considera que casi siempre la jurisprudencia ha impulsado a regular el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo, y el 20% no respondió.

**¿Considera que lo que ha resuelto la jurisprudencia, en materia de prohibición de despidos de trabajadores, cuando regresan después de haber sufrido un riesgo laboral, determina que los patronos han evadido lo que estipula el Código de Trabajo, respecto sobre este tema?**

**Gráfico 12 1**



Fuente: cuestionario

En relación con la última pregunta, de los sujetos entrevistados, el 40% considera que siempre lo que ha resuelto la jurisprudencia, en materia de prohibición de despidos de trabajadores que, regresan después de haber sufrido un riesgo laboral, determina que los patronos han evadido lo que estipula el Código de Trabajo respecto a este tema, otro 40% considera que casi siempre y un 20% no respondió.

## **4.2. Discusión de resultados**

Como se pudo observar, en las líneas anteriores, queda demostrado el resultado obtenido por los cuestionarios realizados a: jueces laboralistas, defensores en la misma rama, abogados litigantes laborales, asesores legales laborales y

economistas con énfasis en Riesgos del Trabajo, en muchas de las respuestas, se refleja que la problemática planteada en el capítulo II, es una realidad.

Por ejemplo, en el caso del Ministerio de Trabajo, los mismos funcionarios de dicho lugar, consideran que es viable que exista un procedimiento expedito en vía administrativa, para que el trabajador tenga opción a recurrir en dicha vía a su reinstalación, en caso de que no se quiera llegar a la sede judicial directamente.

Por otra parte, como resultado se puede observar, que muchos de los encuestados consideran que los patronos han procedido a los despidos maquillados o injustos por temas de discriminación en casos de que el trabajador vuelva de su incapacidad por Riesgos de Trabajo, lo cual sigue siendo un problema constante para la parte más débil de la relación laboral.

La muestra obtenida resulta de mera importancia para lo que la investigadora ha procedido a plantear como problemática, ya que las diversas opiniones desde los ámbitos de trabajado de cada uno de ellos, se puede decir que en su mayoría apuntan a falta de temas en la nueva reforma laboral, o bien, un mejoramiento del procedimiento recién incorporado.

Por último, hay preguntas puntuales que los sujetos no quisieron dar una respuesta, optando por el no respondo, lo que puede crear una expectativa a que realmente no se encuentran conformes con los temas puntualizados de la reforma en el procedimiento de incorporación de la persona que sufrió un riesgo de trabajo, al regresar a sus labores, siendo que si en realidad existiera claridad o satisfacción en el tema, no se tendría esa laguna de respuesta para tales interrogativas.





# Capítulo V

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- Como resultado del estudio sobre la evolución de los riesgos de trabajo, se puede concluir que, los mismos han sufrido avances por medio de la jurisprudencia, en su mayoría, ya que si nos apegamos a la norma laboral costarricense, es evidente que desde el Código de Trabajo de 1943 hasta el 2017 que entró en vigencia su nueva reforma, han pasado muchos años regulando bajo el mismo articulado; sin embargo, los Tribunales de nuestro país han contribuido en realizar dichas modificaciones en la ley en mención.
- En cuanto a los Riesgos de Trabajo propiamente, pese a lo que señala el artículo 254 del Código de Trabajo, se le establece el procedimiento para hacer valer el mismo mediante la restitución de trabajadores que han sufrido algún riesgo, con algunos beneficios que no existían, como por ejemplo, el pago de daños y perjuicios y salarios caídos cuando haya negación de reincorporar al trabajador.
- Por otra parte, con la investigación realizada, gracias a la jurisprudencia y el cuestionario hecho a los sujetos conocidos, se puede determinar que los patronos han evadido la legislación laboral en el ámbito de la reincorporación de trabajadores después de haber sufrido un riesgo laboral y han recurrido al despido, haciendo creer que el mismo es, por otras causas, según ellos, sin respetar tanto la ley, como los derechos de los más débiles en la relación laboral. El empleador, no ha sido comprometido con este tema, ya que son pocos los que realmente asumen responsabilidad al respecto, tal como se puede observar en las respuestas del cuestionario respondido por personas especialistas en la materia, dentro de ellos, jueces laborales que día a día se encuentran en contacto con este tópico, vienen a confirmar lo dicho anteriormente.
- En cuanto a los derechos de los trabajadores, se establece y se concluye que, los mismos realmente si se lesionan en su mayoría con la falta del patrono al proceder con los despidos de una persona que se incorpora a

sus labores luego de haber sufrido un riesgo, ya que esto repercute en la continuidad laboral, y por ende uno de los derechos constitucionales se ve afectado, como lo es el de Trabajo, por lo que no se garantiza una seguridad para este; por lo tanto, para ningún otro derecho como los desarrollados en el capítulo II del presente trabajo.

- También, se concluye que, el procedimiento mencionado en la investigación por medio de los cuestionarios realizados, ha dejado de lado ciertas cosas relevantes que podrían atender a un proceso sumamente eficaz y expedito, respetando y valorando al trabajador como tal, y sus derechos. Es decir, la falta de una medida cautelar para el empleado, mientras se encuentra en el proceso, no fue contemplada pese al plazo de 8 días para resolver, ya que aquel no tiene una contribución a la empresa una vez cese su incapacidad y se encuentre en su trabajo sin realizar ninguna actividad eficiente para ninguna de las partes.
- A través de la jurisprudencia, se puede determinar que en el pasado y en el presente los patronos siguen recurriendo a despidos por razones de haber sufrido un riesgo de trabajo, generando discriminación por ello, pese a que ya la Reforma Procesal Laboral amplía este apartado. Sin embargo, se debe señalar que es difícil mirar el futuro, con el poco tiempo de entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral en este tema, ya que la costumbre que ha tenido la parte empleadora, puede que se disminuya, o bien, se continúe fortaleciendo con la evasión legal y sus "otras" causas de despido.
- Atendiendo al objetivo general de esta investigación, resulta importante concluir que la problemática de reincorporación de un trabajador después de haber sufrido un riesgo laboral, está muy latente en los centros de trabajo, con la gravedad de que para los trabajadores representa la mayor afectación al momento en que su patrono evade la legislación realizando actos en contra de la misma "maquillando" su actuar para evitar gastos mayores o que en su criterio resulten innecesarios.

## 5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que, con el procedimiento vigente en la Reforma Procesal Laboral, ya desarrollado en el presente trabajo, se realice una reforma al mismo en cuanto a establecer una medida cautelar para el trabajador al momento de que el mismo cesa su incapacidad y su patrono se niega a incorporarlo a su puesto inicial; o bien, si este no puede seguir con dicha labor, se niegue a hacer los movimientos necesarios para incorporarlo; por ende, se establece el procedimiento judicial. Considero que, una medida cautelar puede ser que el trabajador en el plazo de ocho días que así lo señala el Código de Trabajo, en el lapso que le contestan a su petición, no se presente a trabajar y se mantenga en su casa de habitación, con la condición de que este tenga las mismas prohibiciones que cuando estaba incapacitado; ya que con esto disminuiría la negativa del patrono a incorporarlo a su trabajo y se evitarían procesos excesivos en nuestros tribunales.
- Por otro lado, sugiero que, otra manera de que no se vean lesionados tan fuertemente muchos de los derechos de los trabajadores, es una reforma al procedimiento en cuanto al momento de que el trabajador se incorpore a la empresa, en el sentido de que se establezca con un plazo prudencial, que antes de que la incapacidad del trabajador cese, el médico tratante pueda atender al mismo y hacer el diagnóstico, ya sea de su pérdida de capacidad o de lo perjudicial que puede resultar a su salud continuar en el mismo puesto de trabajo, para que así aquel se presente donde su patrono con tiempo a darle a conocer la recomendación médica y si es del caso de que el patrono se niega a realizar cualquier cambio para incorporarlo, el trabajador tenga el plazo de los 8 días adelantado, para que una vez que cese su incapacidad, ya exista una orden judicial para el patrono y así el trabajador inmediatamente pueda atender dicha orden y sepa de antemano su posición futura laboral.

- En caso de que un trabajador requiera ser reubicado para que el puesto que tenía no desfavorezca su salud y el patrono no tenga opción de reubicarlo, considero que, debe haber un programa a nivel nacional respaldado por el Gobierno, en donde ese trabajador no solamente se vea indemnizado por no poder ubicarlo, sino, que este pueda atender sus falencias psicológicas como secuelas de su riesgo y además el programa ayude a esas personas a ubicarse en otros centros de trabajo aptos para sus capacidades.
- En cuanto al área administrativa, considero que el Ministerio de Trabajo debe crear un departamento, específicamente, para este tema de la reincorporación de trabajadores después de un riesgo de trabajo, siempre y cuando garantice un plazo más eficaz que el judicial en cuanto a respuesta, y así los trabajadores puedan recurrir ya sea a la vía administrativa; o bien, a la judicial.
- Por último, se recomienda que en el Ministerio de Trabajo debería existir inspectores dedicados a este tema en donde el trabajador pueda interponer su queja o la investigación de su caso y dicho inspector haga un análisis y visita previa al cese de la incapacidad del empleado en la empresa y este determine e indique mediante un informe la disponibilidad patronal de reubicar a aquel o si la misma es nula, para que por medio de ello exista un respaldo profesional en caso de que el empleador se niegue a ubicarlo.

## **Bibliografía**

- BDS Asesores (2015). Guía Para El Empleador: Centroamérica, Panamá y República Dominicana.
- Briones Briones, Eric. Antología de Diversos Temas Laborales, Recopilación de Lecturas del Dr. Eric Briones Briones, Siglo XXI.
- Callizo, María del Pilar (2014). Prevención de Riesgos Laborales. Principales Consideraciones. Estudio Jurídico Gross Brown.
- Código de Trabajo Costa Rica, 1 ed.- San José, Costa Rica: BDS Asesores, 2016.
- Constitución Política de Costa Rica.
- Código de Trabajo de Guatemala.
- Código de Trabajo de Honduras.
- Código de Trabajo de Nicaragua.
- Código de Trabajo de El Salvador.
- Convenio 121, Organización Internacional del Trabajo (1964). Convenio Sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Hernández Sampieri, Roberto (2006) y otros. Metodología de la Investigación.
- Reglamento General de los Riesgos de Trabajo, Costa Rica.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia N° 18356 de las catorce horas y veintinueve minutos del dos de diciembre de dos mil nueve. Expediente: 08-008837-0007-CO.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia N° 1195 de las diez horas con quince minutos del veintiuno de diciembre de dos mil doce.  
Expediente: 09-000714-0166-LA.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia N° 5197 de las diez horas del siete de Abril de dos mil diecisiete.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia N° 604 de las nueve horas con cuarenta minutos del veinte de junio de dos mil catorce.  
Expediente: 11-002503-1178-LA.

Vargas Chavarría, Eugenio (2010). El Despido (con jurisprudencia)

Vindas Chaves, Edgardo Enrique (1997). Unidad Didáctica para el Seguro de Riesgos de Trabajo.

Vindas Chaves, Edgardo Enrique (1996). El régimen de Riesgos de Trabajo, desde la perspectiva de la obligatoriedad del seguro.

## Anexos

**Cuadro 1**

### **Evolución de los riesgos de trabajo**

Número de ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
1. ¿Considera que el tema sobre los riesgos de trabajo ha tenido una evolución positiva en el tiempo para los trabajadores?										
2. ¿Cree que el artículo 254 del Código de Trabajo se ha cumplido por parte de los patronos a lo largo de la historia?										
3. ¿Estima que el procedimiento incorporado en la Reforma Procesal Laboral para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo mejora las condiciones laborales de estos?										
4. ¿Cree que es necesario realizar alguna modificación en el procedimiento mencionado en la pregunta anterior?										
5. ¿Considera que debe existir un procedimiento en vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo, como otra opción										



para el trabajador hacer efectiva su reinstalación después de sufrir un riesgo laboral?										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## Cuadro 2

### Derechos de los trabajadores que se deben garantizar después de sufrir un Riesgo de Trabajo

Número de ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
6. ¿Considera que los patronos recurren a otras causas “maquilladas” para proceder al despido de trabajadores que regresan, luego de una incapacidad por sufrir un riesgo laboral, para no seguir el procedimiento del artículo 254 del Código de Trabajo ?										
7 ¿Cree que algún derecho del trabajador se ve afectado aún con el procedimiento incluido en la Reforma Laboral de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo?										
8. ¿Estima que la Reforma Laboral debió prever una medida cautelar para el trabajador cuando se encuentra en el proceso judicial de reinstalación?										

9. ¿Considera que la prioridad que tiene el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo, será efectivo contra la mora judicial?										
10. ¿Considera que la continuidad laboral se ve afectada en algún momento con el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo?										

**Cuadro 3**

**Jurisprudencia nacional sobre los riesgos de trabajo y su prohibición de despido**

Número de ítem	Siempre		Casi siempre		Nunca		No Responde		Total	
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
11. ¿Cree que la jurisprudencia ha impulsado a regular el procedimiento de restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo?										
12. ¿Considera que lo que ha resuelto la jurisprudencia en materia de prohibición de despidos de trabajadores que regresan después de haber sufrido un riesgo laboral, determina que los patronos han evadido lo que estipula el Código										

de Trabajo respecto a este tema?											
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--