

DAJ-AE-042-11
2 febrero de 2011

Licenciada
Rosa María Quirós Rodríguez
Unidad de Equiparación de Oportunidades
para las Personas con Discapacidad
Dirección Nacional de Seguridad Social
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Presente

Estimada señora:

Se recibió su consulta, mediante la cual solicita se emita un criterio técnico respecto de la forma de proceder ante la situación de un trabajador de construcción que tuvo un accidente de trabajo en la casa en la que se encontraba trabajando, sin estar debidamente protegido por un seguro social, el mismo fue incluido en planillas con posterioridad al accidente en un puesto que no desempeñaba (misceláneo) y por un patrono que no es el suyo. En este momento se le va a terminar su período de incapacidad y se debe definir su situación laboral.

1. De los seguros sociales.

A manera de inicio, es menester referirse a la situación de seguridad social en que se encontraba el trabajador en cuestión. De forma general, el artículo 73 de la Constitución Política, dispone:

“Artículo 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense del Seguro Social. ...”

De la norma transcrita se desprende que los trabajadores deben ser asegurados para los regímenes del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa, proveniente de los aportes de los trabajadores o beneficiarios, de los empleadores o patronos y del Estado. Es decir, los aportes que se requieren para tener derecho a la cobertura de los beneficios del seguro social se generan por una obligación legal, en virtud de la cual el patrono esta forzado a realizar desde el inicio de la relación laboral, sin

excepción, las deducciones en el sueldo o salario de las cuotas que corresponden al trabajador, además de la proporción del aporte que le corresponde como patrono.

Partiendo de lo anteriormente dicho, se evidencia que en este caso, la patrona se encontraba en una situación ilegal, pues no proveyó al trabajador de la seguridad social a la que legalmente tiene derecho, lo cual contraviene lo dispuesto por el artículo 193 del Código de Trabajo:

“Artículo 193.- Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo.

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

En esta misma línea, el artículo 201 del Código de cita indica lo siguiente:

“Artículo 201.- En beneficio de los trabajadores, declárase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado.”

De las normas transcritas se puede deducir que existe una obligación desde el principio de la relación laboral, por parte del patrono, de proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales; pero cuando éste se accidenta y el patrono no lo ha asegurado, la indemnización por incapacidad, tanto temporal como permanente estará a cargo del Instituto Nacional de Seguros, ya que al trabajador se le deben satisfacer los derechos establecidos en la legislación de la seguridad laboral (debida atención médico-sanitaria, rehabilitación e indemnización). El Instituto Nacional de Seguros luego planteará la demanda contra el patrono incumpliente ante los Tribunales, para que los gastos en que incurrió sean cubiertos.

2. De los accidentes de trabajo.

Por otra parte, una vez acaecido el accidente de trabajo, el Código de cita dispone las opciones que posee el patrono respecto del trabajador que sufra una incapacidad para desempeñar el puesto, generada por dicho riesgo o enfermedad de trabajo, al respecto el artículo 254 dispone:

“Artículo 254.- El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar.

Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero sí otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.

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

Para los efectos antes señalados, el trabajador podrá solicitar, administrativamente, al ente asegurador, de previo, o una vez que se le haya dado de alta provisional o definitiva para trabajar, que adjunte a la orden de alta una copia del dictamen médico, en la que, sin perjuicio de otros datos se señale claramente la situación real del trabajador, en relación con el medio de trabajo que se recomienda para él, según su capacidad laboral.

El trabajador podrá reclamar, por la vía jurisdiccional, este derecho, siempre que no hayan transcurrido dos meses desde que se le dio de alta, con o sin fijación de impedimento, y siempre que no se haya señalado incapacidad total permanente...” (El resaltado es de la autora).

La norma establece entonces un cuadro fáctico en el cual ante el acaecimiento de un infortunio del trabajo se da una separación temporal del trabajador de sus actividades, la cual se mantendrá hasta que se dé la declaratoria de alta médica al trabajador, con o sin fijación de impedimento.

Si dicha declaratoria médica establece que el servidor se encuentra en capacidad de trabajar, el patrono está obligado a reponerlo en su trabajo habitual. Sin embargo, si el trabajador se viera imposibilitado a desempeñar con normalidad el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, el patrono deberá tratar de reinstalar al trabajador en otro puesto diferente que se encuentre acorde a las nuevas capacidades, siempre que ello sea factible, para lo cual puede efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Es solamente después de haber realizado todo el proceso preestablecido por el Código de Trabajo, y ante la imposibilidad de reinstalación, que se da la posibilidad al patrono para que separe al trabajador al que le hubiera ocurrido un riesgo de trabajo, para lo cual deberá pagarle a éste las prestaciones legales correspondientes, con lo cual se pretende defender en todo momento el derecho al trabajo y la conservación de la relación de empleo, pues tal y como indicara la Procuraduría General de la República:

*“...Indudablemente, todas estas consideraciones contenidas en nuestra legislación laboral, obedecen a la prioridad del Derecho del Trabajo de proteger y mantener la continuidad de la relación, sea, la estabilidad en el empleo, como uno de los más preciados anhelos de la justicia social...”*¹

Respecto a la extinción de las relaciones de empleo por causas ajenas a las partes, el autor argentino Antonio Vázquez ha señalado que:

“...El contrato de trabajo impone al trabajador una prestación personalísima e infungible, razón por la cual cuando se convierte de cumplimiento imposible por un hecho de fuerza mayor, el contrato de trabajo carece de objeto...”

*La imposibilidad de cumplimiento puede provenir de la propia incapacidad psicofísica sobreviniente del trabajador o del hecho de haber perdido una condición legal, o habilitación, para desempeñar una determinada actividad, objeto del contrato. Tanto en uno como en otro caso, el hecho debe resultar ajeno a la voluntad de las partes para que quede configurado el casus que determina el eventual pago de ciertas prestaciones dinerarias...”*²

¹ Procuraduría General de la República. Opinión Jurídica número 029-1997 del 7 de julio de 1997.

² VAZQUEZ VIALARD, Antonio; Tratado de derecho del trabajo; Buenos Aires; Editorial Astrea; 1993; Pág. 527.

Concretamente respecto a la extinción resultante de los riesgos de trabajo, amplía el autor que:

“...En primer lugar, considera la situación del trabajador afectado por una incapacidad parcial y permanente. Se trata de una incapacidad relativa, que si bien no le permite continuar realizando sus tareas habituales, para las que fue contratado, le permiten desarrollar otras, que en la jerga laboral se denominan “livianas”, compatibles con la naturaleza y grado de minusvalía. Para ese caso se impone al empleador una obligación de hacer: la de asignar al trabajador tareas compatibles con su estado (...) Si la obligación fuera de cumplimiento imposible, por no tener el empleador ese tipo de tarea, podría denunciar la relación invocando este hecho, es decir la falta de trabajo, correspondiendo el pago de las indemnizaciones...”³

Con base en las citas jurisprudenciales, legales y doctrinarias expuestas, la separación del trabajador procede en los casos en los que éste haya sufrido un riesgo de trabajo y el patrono no puede ubicarlo en su actividad habitual u otra diferente en caso de haber quedado imposibilitado para desempeñar aquella, siguiendo para ello los procedimientos establecidos por el mismo Código.

3. De las conclusiones.

Con fundamento en la normativa supra citada se puede arribar a varias conclusiones:

- Era obligación de la patrona asegurar desde el inicio de la relación laboral al trabajador, no solo por enfermedad, invalidez, vejez y muerte ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) sino también por riesgos del trabajo ante el Instituto Nacional de Seguros (INS).
- El incumplimiento de estas obligaciones legales acarrear sanciones contra la patrona, toda vez que se puede denunciar ante la CCSS y efectuar el cobro de cotizaciones dejadas de pagar, asimismo se pueden imponer las sanciones que puede implicar el haber incluido al trabajador en planillas de una empresa para la que no trabaja y en puesto en el que no se desempeña. Sin detrimento del cobro que puede efectuar el INS por los gastos en que incurrió al atender al trabajador accidentado.

³ VAZQUEZ VIALARD, Antonio; Op Cit. Pág. 532.

- La reubicación del trabajador ahora que termina la incapacidad, es improcedente, pues él no pertenece a ninguna empresa, sino que trabajaba en una casa, donde las labores que ejecutaba no las puede continuar haciendo.
- De conformidad con el artículo 254 del Código de Trabajo, lo procedente es el despido con responsabilidad patronal, en donde la patrona estará obligada a pagarle todos los rubros correspondientes a la liquidación laboral, sean aguinaldo, vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
JEFE a.i.

AQH/lsr
Ampo 23 A)