

# Incapacidades laborales en Costa Rica

José Pablo Solís Retana<sup>1</sup>

## Resumen

La incapacidad laboral se podría afirmar como un estado de enfermedad, padecimiento físico o psicológico que le impide a una persona, de manera temporal o permanente, la realización de una actividad profesional o ejercicio de sus funciones para la cual fue contratada dentro de una empresa, siendo esto una manifestación de causalidad para que el Derecho Laboral, como una rama social del Derecho, tipifique en sus diferentes legislaciones algunas herramientas de protección a las personas quienes se encuentren en este estado, con la finalidad de generar una igualdad sustantiva y salvaguardar la relación laboral con el patrono. El tratamiento de las incapacidades laborales debe reflejarse bajo un sistema razonable, proporcional y equitativo con cada una de las partes; es decir, que exista una atenuación en el perjuicio o desventaja que, indirectamente, podría provocarles en vista de la orden de incapacidad de un trabajador. Todo eso está relacionado con las posibilidades del patrono para seguir funcionando adecuadamente, que el ente asegurador gestione sus evaluaciones y/o procedimientos como corresponden y, por último, que el trabajador obtenga el subsidio respectivo mientras se encuentra en estado de incapacidad para cubrir sus necesidades, pero, sobre todo, se recupere para retomar sus habilidades con el fin de continuar laborando y contribuyendo a la población trabajadora del país.

## Palabras clave

Incapacidad laboral, enfermedad laboral, discapacidad laboral, subsidio laboral.

## Abstract

---

<sup>1</sup> Estudiante de Licenciatura en Derecho de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT). Correo electrónico: jpsolistr@outlook.com

The incapacity to work can be affirmed as a state of illness, physical or psychological suffering that prevents a person temporarily or permanently, the performance of a professional activity or exercise of their functions for which was hired within a company, being this a manifestation of causality so that the labor law as a social branch of the Law typifies in its different legislations some tools of protection to the people who are in this state with the purpose to generate a substantive equality and, to safeguard the labor relation with the employer. The treatment of occupational disabilities must be reflected under a reasonable, proportional and equitable system with each of the parties, that is to say, that there is an attenuation in the prejudice or disadvantage that indirectly could provoke them in view of the order of incapacity of a worker. All this is related to the employer's ability to continue working properly, the insurance company manages their evaluations and / or procedures as they correspond and, finally, that the worker obtains the respective allowance while in a state of inability to meet their needs, but especially recovers to resume their ability to continue working and contributing to the working population of the country.

### **Keywords**

Work incapacity, labor illness, labor disability, labor subsidy.

### **Introducción**

En la actualidad, en lo que se refiere al tema del tratamiento de incapacidades laborales en Costa Rica, existe una necesidad de generar fuentes explicativas que contribuyan con las partes dentro de una relación laboral para entender, de una mejor manera, algunos aspectos básicos dentro de la legislación nacional. Por esa razón, se ha ido generando documentación institucional en el caso propiamente del Ministerio de Trabajo, reformas reglamentarias y resoluciones como, por ejemplo, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a casos laborales donde se presentaron situaciones en las que se ha tenido que aclarar algunas dudas o malas prácticas de los trabajadores en cuanto a si ¿existe un correcto otorgamiento de la incapacidad laboral?, ¿se puede salir de la casa de habitación en período de incapacidad?, ¿existe diferencia entre la incapacidad y discapacidad?, ¿cuánto es el porcentaje de subsidio que corresponde al trabajador(a)?, ¿a quién corresponde realizar la cancelación de dicho subsidio?, ¿existe diferencia entre el subsidio y el salario?, ¿el período de incapacidad afecta

el principio de continuidad laboral? Estas y otras preguntas son las que suelen cuestionarse y que deben procurarse aclarar con base en la legislación y pronunciamientos jurisprudenciales<sup>2</sup>.

El tema planteado podría sugerir realizar la individualización de cada uno de los casos o resoluciones generadas por los Tribunales de Trabajo o la propia Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia; sin embargo, se realizará un análisis equilibrado con la fuente teórica que brinda la legislación costarricense y, a la vez, una contestación simultánea de algunas dudas que cotidianamente se escucha día tras día.

Cabe recordar que la finalidad de este artículo es informar sobre la aplicación y el mejoramiento de las incapacidades laborales en Costa Rica o si todavía se hace alusión a una incapacidad laboral como una forma de exonerarse de cumplir con sus funciones laborales, tomar más días de descanso o generar una similitud a un período de vacaciones. No solo existen factores positivos en una relación laboral hacia el trabajador, sino, también, consecuencias que se podría materializar en caso de la reiteración en una actitud poco ética y más aún cuando se cuenta con la participación de profesionales en la salud quienes podrían colaborar con alguna práctica indebida.

### **Incapacidad por enfermedad**

De conformidad con artículo 2 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud, la incapacidad se define como un período de reposo ordenado por médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social autorizados por esta, al asegurado directo activo asalariado<sup>3</sup> quien no esté en posibilidad de trabajar por pérdida temporal de las facultades o aptitudes para el desempeño de las labores habituales u otras compatibles con esta, todo esto con la finalidad de brindar un reposo o descanso para incentivar una mejoría en la salud de la persona.

---

<sup>2</sup> Ver voto N° 00351 del 27 de marzo del año 2015 y voto N°00598 del 23 de abril del año 2010, ambos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

<sup>3</sup> Asegurado cotizante que percibe un salario por su trabajo. Real Academia Española (2014).

Debido a lo anterior, es que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se refirió al respecto, esto con la finalidad de explicar la razón de otorgamiento de dicho descanso o incapacidad (2008):

La incapacidad es una orden dada por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social. Segundo, se otorga al paciente (trabajador), que ha perdido temporalmente las facultades o aptitudes para el desempeño de las labores habituales u otras compatibles a ésta, y tercero; la incapacidad del trabajador/a, implica forzosamente un período de reposo. De esta forma, la incapacidad otorgada al trabajador/a, representa, la obligación de cumplir a cabalidad las órdenes emanadas del médico, pues de ello, deviene la posibilidad de recuperar dentro del período de incapacidad, las facultades y/o aptitudes temporalmente pérdidas; siempre con el objeto que el trabajador se reincorpore a sus labores habituales. (Considerando III, párr. 3)

Es importante recalcar que la incapacidad es un término generalizado sobre la imposibilidad de una persona de hacer algo - independientemente de la circunstancia o lugar donde haya ocurrido - y la incapacidad laboral se manifiesta en relación con su lugar de trabajo o funciones que realiza a favor de este, definiéndose así como un estado permanente o transitorio de un trabajador que, por accidente o enfermedad, queda mermado en su capacidad laboral e impidiendo el ejercicio normal de sus funciones dentro de una empresa.

Con base en lo anterior es que también podría deducirse la existencia de elementos diferenciadores entre la incapacidad y discapacidad, ya que, según los datos analizados, la incapacidad sugiere una suspensión temporal en las capacidades del trabajador a sabiendas que se encuentra en un estado transitorio y retroactivo. Sin embargo, la discapacidad, como bien, se indica en el artículo 2 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad es la “condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad” (párr. 5), lo que da como resultado un estado permanente e irretroactivo; es decir, siendo todo lo contrario a la incapacidad.

## **Incapacidad por riesgo de trabajo**

El Código de Trabajo, en su artículo 195, define el riesgo de trabajo como “los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades” (párr. 1).

En ese sentido, Cascante (2003) realiza una distinción con fundamento en el Código de Trabajo en cuanto a la diferenciación entre los accidentes y las enfermedades mencionados en el párrafo anterior, los cuales, también, merecen de importancia en el tratamiento de las incapacidades.

En el primer caso se trata de un acontecimiento abrupto, generalmente violento, derivado de la labor que ejecuta el (la) trabajador (a), durante el tiempo que permanece bajo las órdenes del patrono o de sus representantes y que puede producirle la muerte o pérdida de reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo. En el segundo caso se trata de un estado patológico, producto de un proceso continuo, a largo o mediano plazo, que tiene su origen en el propio trabajo, en el medio y condiciones del trabajo, o bien en las sustancias o materias que emplea. Se diferencia de la enfermedad común<sup>4</sup> en que ésta puede ocurrirle a cualquier persona, independientemente de la labor o del medio ambiente del trabajo. (p. 156-157)

En ambos casos mencionados por el autor, debe contemplarse que se sitúe dentro del lugar de trabajo - con algunas excepciones que indica la legislación laboral y que se indicará en el siguiente párrafo - o en el caso de la enfermedad, que esté relacionada directamente con las condiciones laborales por las cuales se encuentre el trabajador, materializando así la incapacidad laboral por un médico autorizado y la atención-pago correspondiente ante el Instituto Nacional de Seguros, ente exclusivo asegurador en los casos de riesgos de trabajo<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Estado patológico no originado en un riesgo de trabajo o accidente de tránsito que le impide al asegurado realizar sus ocupaciones habituales. Artículo 16 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

<sup>5</sup> Ver artículo 204 del Código de Trabajo.

Pero ¿hasta dónde la entidad aseguradora cubre ese riesgo de trabajo? El Código de Trabajo, en su numeral 196, hace referencia de los supuestos de cobertura:

- 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 cubran 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.

Sin embargo, es importante aclarar que la carga probatoria en este caso, y todo lo referente a riesgos de trabajo, le corresponde al trabajador no solo demostrar la relación laboral sino, también, el accidente que le ocurrió en caso de solicitud de cobertura. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2017) cita la línea jurisprudencial que se ha mantenido en el tiempo en cuanto al tema:

Aunque se tenga por demostrada la existencia de la relación de trabajo, si el actor no probó que sufriera un accidente a causa de la ejecución de algún trabajo a favor del codemandado V Q, debe mantenerse lo resuelto por el Tribunal Superior. El actor no cumplió con lo expresado en el artículo 317 del Código Procesal Civil, referente a la carga de la prueba, de aplicación supletoria en el presente caso, por disposición del

numeral 445 del Código de Trabajo. Para la procedencia de un riesgo profesional, debe demostrarse alguna de las circunstancias que define el artículo 196 del Código de Trabajo, como accidente laboral, pues no es suficiente que un trabajador demuestre únicamente la relación de servicio, para tener por acreditado un accidente de trabajo. Se trata de dos presupuestos que, necesariamente, deben ser demostrados por el gestionante, conforme se desprende del numeral 196 antes relacionado. En el sub júdice, únicamente consta el dicho del actor en su escrito de demanda, respecto a la forma en que acaeció el accidente de trabajo, sin que ninguno de los testigos ofrecidos respalde su dicho (voto número 191 de las 16:10 horas del 14 de julio de 1994)<sup>6</sup>.  
(Considerando V, párr. 2)

### **Grados de incapacidad laboral**

La legislación costarricense, específicamente en su Código de Trabajo, realiza una mención referente a la clasificación de los diferentes grados de incapacidad que se presentan en Costa Rica con base en el porcentaje de pérdida de facultades en que se encuentran:

- a) **Incapacidad temporal** que se constituye como una pérdida de facultades que hace imposible a un trabajador la ejecución de un trabajo por un tiempo determinado y dándose por finalizado por varias razones, como cuando se da la conclusión de su tratamiento, por el cumplimiento del plazo de dos años después de declarada la incapacidad, abandono injustificado de las prestaciones médico-sanitarias que se le suministran y, por último, debido a la muerte del trabajador. Esto refleja, de una manera muy clara, el estado transitorio por el cual se manifiesta ese período de reposo que debe tener el colaborador<sup>7</sup>.
- b) **Incapacidad menor permanente** que se manifiesta cuando existe en el trabajador una disminución o pérdida de aptitud para el trabajo, ya sea general, orgánica o funcional, que podría variar desde un 0,5 % a un 50 % de su capacidad como tal<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Al respecto ver también la resolución número 1091 de las 11:25 a.m. del 30 de setiembre de 2015 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

<sup>7</sup> Ver inciso a) del artículo 223 del Código de Trabajo.

<sup>8</sup> *Ibíd.*, inciso b).

- c) **Incapacidad parcial permanente** que refleja su diferencia a la anterior cuando se llega a cumplir entre un 50 % a 67 % en la disminución de sus facultades para trabajar; es decir, se va observando como el grado de incapacidad que puede tener el trabajador sigue en aumento<sup>9</sup>.
  
- d) **Incapacidad total permanente** que se genera cuando, a diferencia de las otras dos, existe un 67 % o más de disminución de sus aptitudes para trabajar, lo cual crea, así, uno de los grados más severos de incapacidad que existen en nuestra legislación. De igual forma también se tipifica la gran invalidez, en la cual el trabajador es declarado como incapaz total permanente y, a la vez, se le requiere de otra persona para llevar a cabo acciones que son esenciales para poder atenderse y sobrevivir por sí mismo<sup>10</sup>.

Cada uno de los grados de incapacidad conlleva un porcentaje de disminución en sus aptitudes o habilidades para laborar, determinando así la cantidad de tiempo de incapacidad y, posteriormente, el factor principal en el cálculo del subsidio que le correspondería.

La Sala Constitucional, en su voto número 8858-98, realiza énfasis para la aplicación de los principios básicos que deben fundamentar cualquier decisión o necesidad que involucren los derechos fundamentales de las personas, como en el caso de los trabajadores, y, sobre todo, frente a la incapacidad de estas en relación con el subsidio que podría ser otorgado:

Así un acto limitativo de derechos es razonable cuando cumple con una triple condición: es necesario, idóneo y proporcional. La necesidad de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad -o de un determinado grupo – mediante la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable, y por ende constitucionalmente válida. La idoneidad, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La idoneidad de la medida nos indicaría

---

<sup>9</sup> Ibíd., inciso c).

<sup>10</sup> Ibíd., inciso d).



que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la proporcionalidad nos remite a un juicio de necesaria comparación ente la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. De los dos últimos elementos, podría decirse que el primero se basa en un juicio cualitativo, en cuanto que el segundo parte de una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados. (Considerando III, párr. 4)

En relación con el voto anterior, se puede observar como la necesidad, idoneidad y proporcionalidad son factores fundamentales no solamente para el subsidio sino, también, para la eventual indemnización en caso de que el trabajador afronte una incapacidad total permanente, gran invalidez o muerte, como bien lo indica el artículo 196 del Código de Trabajo. En las incapacidades laborales podría deducirse que la necesidad hace alusión al bien que se necesita tutelar; es decir, la vida en relación con la salud o bienestar físico del trabajador; la idoneidad analizaría si la medida, o en este caso indemnización, cubre satisfactoriamente las necesidades del trabajador y la proporcionalidad genera la obligación de que la indemnización genere un equilibrio entre los dos primeros factores; es decir, que sea justa para el trabajador incapacitado.

### **Procedimiento para el otorgamiento de una incapacidad laboral**

Dentro de una relación laboral, el trabajador necesita conocer las disposiciones que se deben llevar a cabo para la tramitación de una incapacidad y, a la vez, respetar el procedimiento que tipifica la Caja Costarricense del Seguro Social para su otorgamiento, esto por los medios físicos, electrónicos y digitales que esta establezca<sup>11</sup>.

En lo que respecta al otorgamiento de una incapacidad, el Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud, en su artículo 6, manifiesta lo siguiente:

---

<sup>11</sup> Ver artículo 6 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

El otorgamiento de una incapacidad por enfermedad o una licencia por maternidad o fase terminal constituye un acto formal, que debe ser el resultado de un acto médico u odontológico, durante el horario en que el profesional en medicina y odontología de la Caja, de proveedores externos de servicios de salud o el médico de empresa se encuentra contratado, facultado legalmente para extenderla y con la presencia del asegurado (a) activo (a), con excepción de lo estipulado en el capítulo XIII de este Reglamento; acto formal que debe quedar debidamente registrado en el expediente de salud o en la hoja de atención de urgencias de la unidad que otorga la incapacidad o licencia. En caso de recomendaciones de incapacidades dicho acto debe ser también producto de un acto médico, el cual debe quedar debidamente registrado en un expediente clínico. (párr. 1)

En los casos que participen médicos de empresa o proveedores externos al servicio de salud, la consulta médica debe ser extendida en el lugar donde el médico preste sus servicios y, a la vez, esta debe ser emitida con un plazo máximo de cinco días al centro médico autorizado por la Caja Costarricense del Seguro Social donde esté adscrito el trabajador y, de esta manera, generarle la validez que corresponda<sup>12</sup>.

La boleta de otorgamiento de una incapacidad se denomina “Constancia para incapacidades y Licencias”, la cual debe contener el número de identificación del paciente, nombre y apellidos, género, período otorgado, cantidad de días en números, tipo de incapacidad o licencia, diagnóstico, firma, código y sello médico, cuya responsabilidad de revisar corresponde al personal auxiliar que completa el llenado y médico que autorizó.<sup>13</sup> Es importante tomar en cuenta que los períodos de incapacidad que refiere la boleta mencionada, manifiesta, de forma indirecta, el rango del médico que lo pudo otorgar en alusión a si es médico general o especialista, si existió previa autorización de jefatura inmediata o, en último instancia, si se tuvo que solicitar el permiso de la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades<sup>14</sup>.

Posterior al otorgamiento de la boleta, el trabajador debe tomar en cuenta que es su obligación notificar a su patrono durante un plazo máximo de 48 horas para justificar

---

<sup>12</sup> Ver artículo 69 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

<sup>13</sup> Ver artículo 24. Ibid.

<sup>14</sup> Ver artículos 30 al 35. Ibid.

formalmente su ausencia laboral, esto mediante un documento denominado “Aviso al Patrono” que se le brinda al momento del otorgamiento de una incapacidad, como bien se indica en el artículo 141 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud<sup>15</sup>. Y, a la vez, brindar en el centro médico, o departamento asignado de incapacidades, el número bancario de la cuenta cliente para el pago de subsidios durante el período de incapacidad, iniciativa que a partir del 2008 se implementó en todo el país para mayor facilidad hacia el asalariado.

### **Derecho al subsidio o prestación económica**

Según el artículo 2 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud, el subsidio o prestación económica se define como (2014)

la suma de dinero que se paga al asegurado (a), activo(a), durante los períodos de incapacidad por enfermedad, riesgo de trabajo, accidente de tránsito, fase terminal o de licencia por maternidad, producto de un acto médico y tiene el propósito de suministrar un ingreso económico que permita cubrir las necesidades básicas del trabajador, siempre y cuando cumpla con los requisitos de cotización que establece la normativa vigente. (párr.43)

Se puede afirmar como el espíritu del subsidio es llegar a sustituir económicamente, en parte, la remuneración que se percibía por parte del trabajador; es decir, compensar de una forma u otra el agravio que le ocasionará no recibir todo su salario en vista de la incapacidad por la cual se mantendrá en reposo. Se debe diferenciar que, actualmente, existen incapacidades por enfermedad común e incapacidades por riesgos de trabajo que mantienen algunas diferencias a nivel porcentual en el pago de subsidios.

#### **a) Caja Costarricense del Seguro Social**

En el caso de incapacidades por enfermedad común, o accidente que cubre la Caja Costarricense del Seguro Social, existe el pago de un subsidio que se debe cancelar a favor del trabajador incapacitado, todo esto manifestación del artículo 36 del Reglamento de Seguro de Salud (2016) que se refiere al respecto:

---

<sup>15</sup> Ver también el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo.

El subsidio por incapacidad es de hasta cuatro veces el aporte contributivo total (Trabajador, Patrono y Estado) al Seguro de Salud, derivado del promedio de los salarios o ingresos procesados por la Caja, en los tres meses inmediatamente anteriores a la incapacidad. El promedio indicado excluye cualquier otro ingreso que no corresponda al período de referencia señalado para el cálculo. Tratándose de trabajadores asalariados, se tomará el salario o el monto que sirvió de base a la cotización, correspondiente al patrono(s) con el que labora el asegurado. Para establecer el subsidio diario la Caja considera los meses a 30 días. (párr. 1)

Es decir, traducido en porcentaje, se estaría alcanzando un 60 % del promedio salarial de sus últimos tres salarios reportados ante la Caja Costarricense del Seguro Social, dicha entidad estaría obligada a cancelar dicho porcentaje a favor del trabajador a partir del cuarto día, dando por entendido que los primeros tres días de incapacidad debe asumírselos el patrono con un porcentaje del 50 % del salario diario.

#### **b) Instituto Nacional de Seguros**

En el caso del pago de incapacidades por riesgo de trabajo, se maneja de una forma diferente en vista de la intervención del Instituto Nacional de Seguros, que es la aseguradora exclusiva de los trabajadores en situaciones de enfermedad o accidente que sean relacionadas, directamente, con las actividades propiamente laborales, aspecto importante que se debe tomar cuenta para hacer efectiva la póliza por riesgos de seguro del trabajador que exige la ley. Este apartado se ve relacionado con los grados de incapacidad, ya que dependerán del tipo o grado de incapacidad en que se encuentre el trabajador para determinar el porcentaje de pago de subsidio establecido en la legislación laboral.

Durante la incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a un subsidio igual al 60% de su salario durante los primeros cuarenta y cinco días de incapacidad. Transcurrido ese plazo, el subsidio que se reconocerá al trabajador será equivalente al 100% del salario diario, si percibiere una remuneración diaria igual o inferior a cien colones. Si el sueldo fuere superior

a cien colones por día, sobre el exceso se pagará un subsidio igual al 67%. La suma máxima sobre la cual se aplicará el 100% podrá ser modificada reglamentariamente<sup>16</sup>. (párr. 1)

Es decir, la incapacidad temporal mantiene un mismo porcentaje de pago por subsidio cancelado por la Caja Costarricense del Seguro Social en los casos de incapacidad por enfermedad; no obstante, durante los primeros 45 días, ya que posterior a este tiempo se determinará otro porcentaje sujeto a las condiciones que se mencionan en dicho numeral. Si en el transcurso de dos años no hubiera cesado la incapacidad temporal, se declarará la incapacidad permanente con base en las reglas que se mencionarán más adelante.

La declaración de incapacidad menor permanente establece para el trabajador el derecho a percibir una renta anual, pagadera en dozavos, durante un plazo de cinco años, la cual se calculará aplicando el porcentaje de incapacidad que se le ha fijado, conforme a los términos de los artículos 224 y 225, al salario anual que se determine<sup>17</sup>. (párr. 1)

En el caso de la incapacidad menor permanente, se debe considerar una tabla taxativa que contiene el Código de Trabajo donde se puede observar la patología y el porcentaje de disminución que conlleva para la declaración de una incapacidad menor permanente, por ejemplo: por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo entre un 60 a 70 %<sup>18</sup> de disminución; es decir, se toma en cuenta el porcentaje de incapacidad y se procede con la indemnización.

La declaratoria de incapacidad parcial permanente determina para el trabajador el derecho a percibir una renta anual, pagadera en dozavos, durante un plazo de diez años, equivalente al 67% del salario anual que se determine<sup>19</sup>. (párr. 1)

La declaratoria de incapacidad total permanente determina para el trabajador el derecho a percibir una renta anual vitalicia, pagadera en dozavos, igual al 100% del salario anual, hasta un límite de treinta y seis mil colones y el 67% sobre el exceso de esa suma<sup>20</sup>. (párr.1)

---

<sup>16</sup> Artículo 236 del Código de Trabajo.

<sup>17</sup> Artículo 238. *Ibid.*

<sup>18</sup> Ver artículo 224. *Ibid.*

<sup>19</sup> Artículo 239 del Código de Trabajo.

<sup>20</sup> Artículo 240. *Ibid.*

En el caso de la incapacidad parcial permanente, se le cancelará al trabajador perjudicado un 67 % del salario anual durante los próximos diez años, y en el caso de la incapacidad total permanente, el trabajador percibirá una renta anual vitalicia<sup>21</sup> con base en los supuestos que determina el artículo 240 del Código de Trabajo, mismos supuestos que aplican para la declaratoria de gran invalidez.

De igual forma el trabajador goza de algunos servicios o facilidades que el Instituto Nacional de Seguros brinda con la finalidad de recuperar al trabajador en el menor tiempo posible y que sea atendido como corresponde, ejemplo de ello se tienen:

1. Prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación en las instalaciones del ente asegurador.
2. Brinda la posibilidad de ser atendido en instituciones públicas si así lo amerita, ya sea por servicios con los que no cuenta el Instituto Nacional de Seguros o por emergencia donde se necesite la asistencia público-privada. Los costos correrán por cuenta del ente asegurador y se debe contemplar su retorno a las instalaciones del asegurador apenas sea posible.
3. Aunque el patrono no tuviera asegurado al trabajador, se le brindará la asistencia que se necesite al trabajador, además los costos que ello implique se le cobrarán al patrono que no está cumpliendo con el requisito de ley.

### **c) Subsidio vs salario**

En cuanto a la duda que podría generar el subsidio y su categorización; es decir, si efectivamente es igual a un salario que recibe un trabajador por los servicios prestados, es que se ha venido desarrollando jurisprudencialmente que el subsidio no posea carácter salarial en vista de que los servicios mencionados no se están brindando dada la incapacidad en la que se encuentra el trabajador y, a la vez, no se puede definitivamente tomar en cuenta para ningún tipo de cálculo de prestaciones laborales. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2011) se ha pronunciado al respecto:

---

<sup>21</sup> Que duran desde que se obtienen hasta el fin de la vida. Real Academia Española (2014).

En este punto cabe señalar que, la retribución que se hace a una persona trabajadora, a causa de una incapacidad, constituye un subsidio. En los casos de enfermedad y maternidad, la retribución que se otorga, goza de las características de este tipo de prestaciones dinerarias -ver en tal sentido los numerales 15 inciso b, y 27 inciso a) del Reglamento del Seguro de Salud, aprobado por la Junta Directiva en el artículo 36 de la sesión número 7143, celebrada el 22 de julio de 1997-. Tales sumas, cubiertas tanto por parte de la entidad aseguradora como por el patrono -con la salvedad de lo dispuesto a partir de la reforma al numeral 95 del Código de Trabajo, por Ley n° 7491, del 9 de abril de 1995- no constituyen salario y por tal razón no es permisible hacer uso de ellos para establecer el promedio salarial que sirve de base al cálculo de las prestaciones laborales. La incapacidad para trabajar constituye una causa individual de suspensión del contrato de trabajo, y, en tal sentido, al no existir una prestación efectiva del servicio no se da la imprescindible contraprestación -remuneración o salario. (Considerando I, párr. 4)

### **Efectos de la incapacidad laboral**

La incapacidad crea, dentro de la relación laboral, una serie de efectos importantes posterior a la declaración de incapacidad de un trabajador por accidente o enfermedad, los cuales se podrían clasificar como facultades y prohibiciones que deben llevarse a cabo por ambas partes para cumplir con la normativa de la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, dependiendo del caso. Su importancia se observa en este apartado para brindar respuesta a las preguntas generadas al principio de esta investigación y que interesan para contribuir con aclarar ciertas dudas, tanto del patrono como del trabajador.

El artículo 5 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud hace referencia al respecto para sus asociados en general:

(...) La incapacidad del asegurado(a) activo(a) implica forzosamente un período de reposo, por lo cual el trabajador incapacitado está imposibilitado para laborar, ya sea en sus labores habituales o bien cualquier otras labores o actividades, salvo actividades

físicas o recreativas que el médico u odontólogo señale que son necesarias para su recuperación. (párr. 1)

Como parte de los efectos relacionados con la incapacidad, se podría afirmar que el trabajador incapacitado, dentro de sus limitaciones, debe guardar reposo dentro de su casa de habitación e interpretar que puede salir siempre y cuando sea estrictamente necesario; es decir, para actividades que el médico autorice y que contribuyan con la recuperación o realización de trámites médicos que sean solicitados por la entidad asegurada. Además, queda imposibilitado las 24 horas del día para ejercer cualquier tipo de actividad remunerada o no remunerada, independientemente si es ámbito público o privado y cualquier gestión que implique un retroceso en su recuperación<sup>22</sup>.

De igual forma, se debe dejar claro que la incapacidad no faculta al trabajador a salir del país, todo esto salvo un criterio del profesional autorizado quien sostenga la necesidad de un tratamiento médico necesario en el exterior y, en caso de que exista una autorización expresa, el trabajador incapacitado debe realizar un informe de lo acontecido en el tratamiento y así sea incorporado al expediente médico<sup>23</sup>.

Con base en lo anterior, es que se puede dar una respuesta parcialmente negativa a la posibilidad sobre si ¿se puede salir de la casa de habitación en período de incapacidad?, debido a que sí se puede salir, siempre y cuando esté autorizado o que sea estrictamente necesario y, por ende, donde no se vea afectada la salud o recuperación del trabajador.

Enfatizando en el objetivo del artículo, es importante mencionar que el trabajador no tiene esa posibilidad que se cree tener en el período de incapacidad y que, en ocasiones, se ha tomado la figura de la incapacidad como una excusa para laborar en actividades privadas<sup>24</sup>, tomar unas “vacaciones” o, como bien se indica en el Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud (2014), a la “(...) falta a los principios de universalidad, igualdad, solidaridad, subsidiaridad, obligatoriedad, unidad y equidad, que caracterizan el sistema de salud costarricense” (artículo 16, párr. 1).

---

<sup>22</sup> Ver artículo 14 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

<sup>23</sup> Ver artículo 16. Ibid.

<sup>24</sup> Ver resolución número 00464 del 21 de mayo del 2014 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.



En el voto número 00464 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se demuestra como un profesor universitario impartía clases en otra universidad, aun así estando incapacitado ante la Caja Costarricense del Seguro Social durante el mismo momento, dándose el rompimiento de los principios consagrados en el artículo 3 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud, sobre todo la lealtad que el mismo ordenamiento define como el “cumplimiento de lo que exigen las leyes, apegados a los principios de legalidad y veracidad”.

Se podría cuestionar si existe la posibilidad de despido en caso de incurrir en lo realizado anteriormente por el trabajador, y es que en el fallo efectivamente se materializó el despido justificado manifestando la Sala Segunda lo siguiente:

(...) en cuanto a las incapacidades, manifestó que estas se consideran tiempo de trabajo efectivo, durante el cual el trabajador debe permanecer a las órdenes y disposición del patrono o su representante, pero durante las mismas, el trabajador lo que recibe es un subsidio de la Caja Costarricense de Seguro Social mientras permanece incapacitado, y durante este período, el servidor no puede prestar servicios remunerados para el ente público que labora habitualmente, ni para otro patrono, como en el caso bajo examen que el actor laboró para una universidad como docente, todo lo anterior por cuanto un médico que valoró su situación de salud, determinó que para su recuperación debía abstenerse de laborar. La conducta del demandante, concluyó, concuerda con la figura de la pérdida de confianza conforme al artículo 81 inciso 1) del Código de Trabajo, que faculta a este para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad patronal. (Considerando IV, párr. 3)

Además, la incapacidad laboral realiza un efecto suspensivo del contrato laboral, y en relación con el caso anterior, es que el Código de Trabajo hace referencia, en su artículo 73, que la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de estos; es decir, las obligaciones que debe tener el trabajador se deben mantener bajo el buen proceder, la confianza y los principios dentro de la relación patrono-trabajador, confianza que rompió el trabajador en el caso. Como resultado de esto, se podría afirmar que el principio de continuidad impera en materia laboral, independientemente del otorgamiento de la incapacidad laboral al trabajador, ya que se

mantiene la vigencia de la relación laboral y solo se genera, como se indicó, un estado de suspensión.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en su voto número 419-1995, ratificó el espíritu principal que se ha venido manejando también en la actualidad:

Lo que debe imperar, en toda relación laboral, es la intención de que la relación laboral se mantenga, mientras no surjan circunstancias que la hagan imposible; ya que proceder así equivale a buscar la estabilidad laboral, principio inspirador de todo ordenamiento laboral (...) (Considerando I, párr. 4)

De igual forma, Cascante Castillo (1999) se pronunció en cuanto al artículo 153 inciso d) del Código de Trabajo que protege el mismo principio de continuidad laboral, manifestando así la misma posición que ha mantenido la Sala Segunda al respecto:

(...) el contrato de trabajo puede sufrir modificaciones sustanciales durante su vigencia, que lo transforman en comparación con su naturaleza inicial. Sin embargo, el mismo mantiene su vigencia como si fuera una sola prestación de servicios; por ejemplo, la novación de un contrato, que implicaría en materia civil su extinción, en el Derecho Laboral implica la subsistencia del contrato original...Cualquiera que sea la transformación, el contrato se prolonga y se mantiene vigente como uno solo. (pág. 212)

### **Anulación de la incapacidad laboral**

El Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud hace referencia, en su numeral 17, a las causales previstas para la anulación de una incapacidad:

- a) Las incapacidades obtenidas por medios engañosos o espurios<sup>25</sup>, incluidas aquellas en las que se demuestre falsificación del lugar de residencia.

---

<sup>25</sup> Medios falsos. Real Academia Española (2014).

- b) Las incapacidades en que se demuestre la simulación<sup>26</sup> de una enfermedad.
- c) Las incapacidades en que se demuestre han sido otorgadas por complacencia<sup>27</sup>.
- d) Las incapacidades en que se demuestre el otorgamiento de una dádiva<sup>28</sup>.
- e) Las incapacidades obtenidas mediante actos que vayan en contra de la normativa institucional o que no sigan los procedimientos para acceder consultas en niveles especializados.
- f) Las incapacidades que se generen producto de boletas o talonarios sustraídos de la institución o a profesionales en medicina u odontología autorizados.
- g) Las incapacidades que se generen por falsificación de boletas de incapacidad.
- h) Las incapacidades otorgadas según lo establece el artículo 19 de este Reglamento, previa valoración por la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades

La anulación de una incapacidad se podrá realizar mediante proceso ordinario, siendo el médico director del centro médico, o área de salud, donde se esté presentando la situación con el trabajador y, además, exista cualquiera de las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, quien dicte la resolución al respecto. De igual forma, en el mismo artículo 17, se tipifica la posibilidad de que exista una participación dudosa del médico autorizante, generando, así, consecuencias penales y administrativas que también podría conllevar alguna acción en contra de los principios éticos y profesionales de este:

Cuando se presuma la participación del profesional que otorga la incapacidad en alguno de los causales de anulación, la dirección médica del centro debe indagar los hechos a fin de determinar si es procedente la imputación de cargos, conforme con las reglas del debido proceso y establecer las sanciones que corresponda, así como de la responsabilidad patrimonial que estas actuaciones generen para el funcionario que emite la incapacidad, según la gravedad de la falta, de acuerdo con la normativa vigente, sin perjuicio de la denuncia que corresponda ante la Fiscalía del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica o al Ministerio Público. (párr. 20)

<sup>26</sup> Representar algo, fingiendo o imitando lo que no es. Real Academia Española (2014).

<sup>27</sup> Satisfacción, placer y contento que resulta de algo. Real Academia Española (2014).

<sup>28</sup> Intentar o pretender cohecho o soborno. Real Academia Española (2014).

Se debe tomar en cuenta que no solo existen consecuencias para el médico quien autorizó la incapacidad sino, también, para el trabajador presuntamente incapacitado que se le debe llevar un procedimiento de parte de la Dirección Médica del centro debiendo comunicar al patrono sobre la suspensión o anulación de esta e informar al trabajador sobre los hechos que se le imputan, además permitirle total acceso al expediente, conceder un plazo razonable para su defensa en conjunto con una audiencia para presentar pruebas y reconocerle su derecho a recurrir a la resolución sancionatoria por medio del recurso de revocatoria y apelación en subsidio<sup>29</sup>.

En caso de que se mantenga la resolución sancionatoria, se le cobrará al trabajador los montos cancelados de más por la Caja Costarricense del Seguro Social mediante un procedimiento especial para recuperar los recursos de su propiedad, además se expone a un eventual despido sin responsabilidad patronal y, a la vez, podría existir una denuncia penal en caso de haber obtenido la incapacidad por medios espurios<sup>30</sup>.

## **Conclusiones**

Se puede resumir la incapacidad laboral como la situación o estado por el cual puede pasar cualquier trabajador, por enfermedad o accidente, que le genere la disminución temporal o permanente de las capacidades físicas o mentales para realizar las funciones para las cuales fue contratado en la empresa.

Dentro de los instrumentos jurídicos laborales se manifiesta la importancia que posee el absoluto reposo del trabajador durante el lapso por el cual estará en período de incapacidad, siendo esto de suma importancia para no tener ningún problema de salud y ser reincorporado a sus habituales funciones, objetivo principal de los entes aseguradores. No obstante, se debe recordar que todo eso dependerá del grado de incapacidad por el cual sea categorizado el trabajador en relación con la patología que posea al momento de la valoración.

Además, cabe destacar que se debe tomar en cuenta el motivo por el cual se está solicitando la incapacidad laboral, llámese enfermedad o accidente, que haya ocurrido por

---

<sup>29</sup> Ver artículo 17 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

<sup>30</sup> Ver artículo 18. Ibid.

causas propias o ajenas a la actividad laboral, esto para determinar si efectivamente corresponde a la Caja Costarricense del Seguro Social o al Instituto Nacional de Seguros la cobertura que tiene derecho todo trabajador asalariado. De igual forma, es un parámetro para conocer el monto por concepto de subsidio o remuneración económica que recibirá el trabajador durante el período de incapacidad y otros beneficios relacionados.

Por otra parte, en cuanto a las prohibiciones que se explicaron en el desarrollo de la investigación, se logra detectar la inequívoca obligatoriedad que tiene el trabajador para cumplirlas, como se indica en el Código de Trabajo y el Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud, siendo estos los instrumentos jurídicos relevantes para el tratamiento de las incapacidades laborales en Costa Rica.

No obstante, las resoluciones emitidas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia también han contribuido con el reforzamiento de este artículo y han mantenido una línea jurisprudencial equilibrada y congruente con cada uno de los temas que se abarcaron, brindando la posibilidad de entender, de mejor manera, los supuestos de admisibilidad de la incapacidad laboral, la diferenciación con la discapacidad, los procedimientos de otorgamiento y toda la materia referente a incapacidades que se priorizó al inicio de la investigación. Aunque el objeto de estudio de esta investigación es un tema relativamente pequeño dentro de la legislación laboral costarricense, se pudo sintetizar y explicar los puntos más importantes para contestar cada una de las preguntas formuladas.

Finalmente, como resultado adicional, y con base en el análisis efectuado, se puede afirmar que se ha venido dando en los últimos años un mejoramiento en el tratamiento de las incapacidades laborales, posterior a la reforma al Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud realizada en el 2014, ya que llega a fortalecer la relación entre el médico-paciente para la correcta aplicación de los principios<sup>31</sup> que se rigen dentro dicho cuerpo jurídico, generar menos incertidumbre en el tema objeto de estudio y, a la vez, obtener una mayor de fiscalización de parte de la Dirección Médica de cada uno de los centros médicos autorizados para el otorgamiento de incapacidades en Costa Rica.

---

<sup>31</sup> Ver artículo 3 del Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

## Referencias bibliográficas

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2015). *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=23261](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=23261)

Caja Costarricense del Seguro Social de Costa Rica. (2014). *Reglamento para el otorgamiento de licencias e incapacidades a los beneficiarios del seguro de salud*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=77408&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=77408&nValor3=0&strTipM=TC)

Caja Costarricense del Seguro Social de Costa Rica. (2016). *Reglamento del seguro de salud*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43463&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43463&nValor3=0&strTipM=TC)

Cascante-Castillo, G. (1999). *Teorías generales del derecho del trabajo*. San José, Costa Rica: IJSA.

Cascante-Castillo, G. (2003). *Manual práctico de legislación laboral*. San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas.

Congreso Constitucional de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)

Corte Suprema de Justicia. (1995). *Sala Segunda. Resolución N° 419-1995*. Recuperado de [http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ\\_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur\\_Documento.aspx?param1=Ficha\\_Sentencia&nValor1=1&nValor2=417728&strTipM=T&strDirSel=directo](http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=417728&strTipM=T&strDirSel=directo)

Corte Suprema de Justicia. (1998). *Sala Constitucional. Resolución N° 8858-1998*. Recuperado de <http://jurisprudencia.poder->

judicial.go.cr/SCIJ\_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur\_Documento.aspx?param1=Detalle\_Sentencia&param2=1&nValor1=1&nValor2=329040&nValor3=95423&tem1=Principio%20de%20razonabilidad%20laboral&strTipM=E2&lResultado=9&strTem=ReTem

Corte Suprema de Justicia. (2008). *Sala Segunda. Resolución N° 751-2008*. Recuperado de [http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ\\_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur\\_Documento.aspx?param1=Ficha\\_Sentencia&nValor1=1&nValor2=417728&strTipM=T&strDirSel=directo](http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=417728&strTipM=T&strDirSel=directo)

Corte Suprema de Justicia. (2011). *Sala Segunda. Resolución N° 803-2011*. Recuperado de [http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ\\_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur\\_Documento.aspx?param1=Ficha\\_Sentencia&param2=2&nValor1=1&nValor2=590917&tem1=Subsidio%20por%20in-capacidad&strTipM=T&lResultado=11&strTem=ReTem](http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&param2=2&nValor1=1&nValor2=590917&tem1=Subsidio%20por%20in-capacidad&strTipM=T&lResultado=11&strTem=ReTem)

Corte Suprema de Justicia. (2017). *Sala Segunda. Resolución N° 0040-2017*. Recuperado de [http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ\\_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur\\_Documento.aspx?param1=Ficha\\_Sentencia&param2=1&nValor1=1&nValor2=692634&tem1=Riesgos%20del%20trabajo&strTipM=T&lResultado=4&strTem=ReTem](http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&param2=1&nValor1=1&nValor2=692634&tem1=Riesgos%20del%20trabajo&strTipM=T&lResultado=4&strTem=ReTem)

Real Academia Española. RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/>