

24 de abril de 2008
DAJ-AE-106-08

Señor
Lic. Rafael Aguilar Solano
Interprom Publicidad
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta remitida por el Lic. Clarence Sparks Barnes de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo de este Ministerio, recibida en esta Dirección el día 10 de marzo del presente año, mediante la cual indica que la empresa le permite a estudiantes realizar una práctica, que es requisito en su graduación, en la carta que remite una Universidad, les llama la atención el segundo párrafo que textualmente dice: "Cabe señalar que esta modalidad es una especie de relación laboral del estudiante que colaborará con la Institución en el proyecto que se defina...". Es todo lo contrario, pues considera que la empresa está colaborando para que el estudiante cumpla con un requisito de graduación, lo que hay una inversión al enseñarle lo que es en verdad el ambiente de trabajo y como se debe hacer las labores, de acuerdo con el énfasis de la carrera que está estudiando.

Para dar respuesta a su consulta es necesario analizar dos aspectos: sí se trata del Trabajo Comunal (TCU) que debe realizar todo estudiante universitario para poder graduarse o una práctica profesional.

En el caso del Trabajo Comunal es un componente de la formación universitaria, permitiéndole al estudiante y a la Universidad que representa, la proyección social, darse a conocer y obtener experiencia; y el de la empresa obtener un trabajo sin remuneración a cambio ni otorgamiento de otros derechos. En este caso el estudiante debe de cumplir con un número de horas por la Institución Académica en la institución o una empresa, pero no tendrá horario fijo, ni salario.

Este Trabajo Comunal Universitario es diferente a la práctica profesional que es necesaria para la graduación de ciertas carreras profesionales exigidas por ley o por el mismo centro educativo, cuya regulación no es competencia de este Ministerio. Sin embargo, en el caso, que esta práctica se den los elementos de un contrato de trabajo, este estudiante tendrá todos los derechos y obligaciones de un trabajador.

En razón de ello, creemos necesario hacer referencia lo que establece nuestro Código de Trabajo con relación a un Contrato de Trabajo, en su artículo 18. Indica, es aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus

servicios o a ejecutarle una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que lo recibe.

Por otra parte, el artículo 2 del Código de Trabajo define al patrono como *“toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”*. Asimismo, el artículo 4 del mismo Código define al trabajador como *“toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”*

De estas normas se desprende que los elementos que caracterizan la relación laboral son: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica.

Por ello, y a manera de conclusión debemos indicar que la empresa que usted representa debe tener claro, si al aceptar la estudiante que hace referencia la nota adjunta a su consulta, para hacer la Práctica Universitaria Supervisada (PRUS), es una relación laboral al contener los elementos de un contrato de trabajo de conformidad a los supracitados, ya que esta persona eventualmente podría demandarlos por falta de salario y que si demostrara que hay una relación de subordinación (contrato realidad) bien podrían eventualmente ser condenados al pago de los salarios caídos, pagos de seguro social y demás aspectos que tiene derecho todo trabajador. Otro punto a considerar es el de posibles accidentes laborales o enfermedades profesionales, que ante la falta de póliza de riesgos del trabajo podrían ser demandados por la institución aseguradora.

Les sugerimos por lo tanto, con el fin de no perder el potencial de los jóvenes talentos, que suscriban un contrato de trabajo, otorgando a esta estudiante las garantías laborales, evitando con ello la fuga de talentos y la evasión de la legislación laboral.

De Usted con toda consideración,

Licda Teresita Alfaro Molina
Asesora

TAM/ihb
Ampo 5. B-