

DAJ-AE-125-12
22 de junio del 2012

Señora.

Evelyn Rojas Cordero.

Presente.

Estimada Señora:

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día once de noviembre del dos mil once, mediante la cual solicita nuestro criterio respecto de la situación que a continuación se detalla:

“Mi nombre es Evelyn Rojas Cordero, y soy farmacéutica. Me gusta el futbol y me encontraba jugado con un equipo de primera división de futbol de Costa Rica, que lo tiene a cargo la Municipalidad de Flores de San Joaquín (específicamente el comité de deportes). El 25 de agosto me lesioné la rodilla en un partido con el equipo y ellos no quieren responder por la lesión, una compañera también se lesionó hace como tres meses y la tienen que operar y aún no hacen nada. Nosotras no contamos con un contrato como tal, pero firmamos una ficha que nos hace pertenecientes al club.

El ministerio de trabajo nos ampara a nosotras??? Ambas eramos seleccionadas nacionales y entrenábamos para el centroamericano que está a realizarse en los próximos días y en el panamericano a

realizarse en México.”

En primer lugar, consideramos procedente brindar las disculpas del caso por el atraso ocurrido en la evacuación de sus consultas, la misma se debe a la enorme cantidad de consultas que se encuentra atendiendo esta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

Para un mejor abordaje de su pregunta, procederemos a desarrollar de manera general el tema atinente a: *“La naturaleza del Contrato de Trabajo Deportivo (Futbolistas)”* y *“La Obligación Patronal de mantener asegurados a sus trabajadores”*.

“Sobre la naturaleza del Contrato de Trabajo Deportivo (Futbolistas).”

Para dar un adecuado abordaje del tema, consideramos relevante hacer acotación a las palabras referidas por el Licenciado Mauricio Castro Méndez, en su artículo *“El fichaje como salario de los futbolistas”*; en el cual se define con claridad la naturaleza del Contrato de Trabajo Deportivo. Al respecto, el autor indicó en su obra que:

“En el contrato de trabajo del futbolista se configuran todos y cada uno de los elementos necesarios para la existencia de una relación laboral. Fundamentalmente, de acuerdo con lo que establecen los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo, para que se trate de un contrato de trabajo debemos estar en presencia de un contrato en el cual, exista una relación personal (intuitio personae) con el trabajador, exista una remuneración o salario, se labore bajo subordinación jurídica en sus distintos elementos (dirección

inmediata o delegada, vigilancia del empleador, poder disciplinario), y exista una prestación a tracto sucesivo.

Todos estos elementos se configuran en el contrato de trabajo deportivo. Tal resulta ser la posición de la mejor doctrina laboral.¹ Tal posición ha sido aceptada unánimemente por nuestros Juzgados de Trabajo, Tribunales Superiores de Trabajo y sobre todo por la reiterada jurisprudencia de la Sala Segunda. En este sentido, en una de las más importantes resoluciones en la materia estableció:

“Sobre el particular la Sala deja patentizado que los contratos llamados deportivos tienen estirpe laboral, sean los celebrados a plazo determinado o de manera indefinida. Tiene que ser así pues esa relación se funda en la prestación de un servicio laboral por el jugador o atleta en beneficio de una persona jurídica, asociación deportiva o de cualquier casa comercial. Sería deseable la existencia de normas específicas sobre los alcances de esa relación laboral, pero no existiendo debe entenderse fundada en las normas generales del Código de Trabajo.” Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, no. 136 de las 9 horas del 10 de mayo de 1996.²

¹ Plá Rodríguez, Américo. 1980, Curso de Derecho Laboral, págs. 259 y s.s.; Ver en igual sentido Sargadoy Bengoechea y Guerrero Ostolaza, 1991. El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional; y Cabrera Bazán, José. 1961. El Contrato de Trabajo Deportivo.

² En igual sentido ese alto Tribunal se ha manifestado en todos sus fallos sobre la materia. Al efecto véase las sentencias números 221-93, 224-93, 158-94, 402-96, 136-96, 375-96, 64-97, 319-97, 273-98, 961-06, las sentencias de la Sala Constitucional números 2858-00 y 2415-06, o bien la sentencia No. 38-3-97 de las 7:10 hrs. del 16 de mayo de 1997 dictada por el Tribunal Superior de Trabajo de Heredia, al resolver un proceso ordinario laboral en lo que interesa dice: « (...) hay que precisar que tal y como reiterada jurisprudencia lo ha sostenido, entre las partes si se dio una relación laboral por lo que al respecto no deben hacerse mayores disquisiciones, así como tampoco puede entrarse a discutir que el salario del señor actor lo conformó no sólo la suma pactada en esos mismos términos sino también lo conceptualizado como fichaje, de

Es innegable que la relación existente entre un futbolista y la respectiva Asociación Deportiva (o Sociedad Anónima Deportiva según sea el caso) es intuitio personae, ya que la prestación del servicio únicamente puede ser realizada por el trabajador en particular, siendo impensable que el trabajo pueda ser desempeñado por cualquier persona en su lugar. Por su parte la subordinación jurídica es inclusive acentuada en el contrato de trabajo futbolístico. Al respecto solo basta con repasar las obligaciones establecidas en los contratos de trabajo, para concluir que existe una importantísima preeminencia de la dirección del trabajo y la vigilancia delegada en el cuerpo técnico, así como un clarísimo poder disciplinario. El concepto de remuneración en los contratos de trabajo de los futbolistas también ha sido aclarado por nuestros máximos tribunales laborales a lo cual nos referiremos más adelante.

En definitiva tenemos que, el contrato en cuestión es laboral, y por ende es directamente aplicable la legislación de trabajo. En este sentido se establecen condiciones mínimas de higiene y seguridad, se regula la jornada de mujeres y niños, etc., no quedando estos puntos sujetos a la libertad de contratación. Así por ejemplo, nuestro Código de Trabajo expresa que “Artículo 21.- En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o Conexas.” Así, la libertad de contratación no es absoluta, estableciéndose limitaciones para protección de la parte de la relación laboral (trabajador –a-). El contrato de trabajo lleva

ahí que ambos rubros deberán tomarse en cuenta para contabilizarse los rubros a que el señor O. tiene derecho; (...)».

implícita la presunción de que existe una relación desigual entre las partes contratantes, y el derecho laboral interviene en la corrección de esas desigualdades. En este sentido, se permite la contratación sobre los derechos mínimos que son irrenunciables. Cualquier condición que esté por debajo de ellos es inválida y esas cláusulas deben ser sustituidas por las que fueron renunciadas. La contratación laboral es limitada para proteger a la parte débil, por medio de figuras como la irrenunciabilidad de derechos, los principios generales del derecho laboral y las distintas prohibiciones que establece la ley laboral.”

El análisis anterior; sustentado en los pronunciamientos de la misma Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia; resulta acorde con los pronunciamientos de ésta Dirección, dado que ha sido nuestro criterio que para definir la existencia de una verdadera relación laboral o de un contrato de índole laboral, debe mediar la presencia de tres elementos fundamentales; la prestación personal del servicio, la remuneración de un salario, y la existencia del elemento de la subordinación, elemento característico y diferenciador de los contratos o relaciones de índole laboral con otros tipos de relaciones jurídicas.

En este sentido la Sala Segunda definió en su voto N° 312-2003 del 03 de julio del año 2003; que

“De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador, en la de naturaleza típicamente laboral, es el de la subordinación;”³

³ Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N°312-2003 del 03 de julio del año 2003.

De lo anterior se infiere entonces que si dentro de la relación contractual se encuentran presentes los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación de índole laboral y, consecuentemente se deberá de cumplir, respetar y acatar todas las disposiciones generales y específicas que ordenan las relaciones laborales privadas en nuestro país.

Por otra parte, dentro de los principios que comprenden al derecho laboral privado, se encuentra presente el *“Principio de la Primacía de la Realidad”*, principio determinante de las relaciones de índole laboral, dado que es a través de éste mediante el cual los juzgadores u operadores del derecho laboral, pueden constatar dentro de las relaciones de trabajo que se encuentran ayunas de formalidad, los tres elementos caracterizadores de toda relación laboral; y dentro de aquellas que si bien cuentan con formalismos como el encontrarse estipuladas por escrito, permiten evidenciar con claridad las condiciones reales que privan dentro de una relación laboral, esto último debido a que en muchas ocasiones lo pactado en los contratos de trabajo, resulta ser contrario o disimil a lo que en la realidad se da.

Sobre el particular, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia dispuso respecto del *“Principio de la primacía de la realidad”*, lo siguiente:

*“Por otra parte, al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, debe tenerse en cuenta **el principio de la primacía de la realidad**, cuya aplicación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad,*

conforme con el cual, en materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente; desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado “contrato-realidad” –aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-; dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 45, de las 10:10 horas del 8 de febrero del 2002; 27, de las 9:30 horas del 31 de enero; 83, de las 9:40 horas del 26 de febrero; y, 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo, éstas del 2003).”⁴

Con lo anterior, cabe referir entonces que independientemente de que el vínculo laboral se haya formalizado a través de un contrato por escrito o bien este haya sido de manera verbal; así como en aquellas relaciones en donde no se cuenta

⁴ Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N°312-2003 del 03 de julio del año 2003.

con una certeza plena respecto de la naturaleza jurídica de la relación, pero que a pesar de ello, se da una prestación personal de un servicio bajo la subordinación de un patrono y como resultado de ella se percibe una remuneración salarial; es el principio de la primacía de la realidad el que viene a determinar con exactitud y claridad la presencia de los tres elementos característicos de toda relación que definen la laboralidad del contrato o relación de trabajo.

De ahí, que la vinculación que pueda surgir entre el principio aludido y los contratos de trabajo deportivos; reviste de importancia, ya que es a través de éste principio mediante el cual se puede definir con claridad que el vínculo existente entre el jugador o deportista para con la respectiva Asociación Deportiva o Sociedad Anónima según sea el caso, encuentra intrínsecos los elementos definitorios de toda relación laboral, lo cual hace que en efecto la relación de trabajo existente, en este caso la de una futbolista, pueda calificarse de naturaleza laboral.

“Sobre la obligatoriedad patronal de mantener asegurados a sus trabajadores”.

Para un adecuado abordaje respecto de la obligatoriedad patronal de mantener asegurados a sus trabajadores, se considera pertinente hacer acotación a lo enunciado por la Procuraduría General de la República, en su Dictámen C-353-2006, de fecha primero de septiembre del año dos mil seis; en el cual dispuso respecto del tema lo siguiente:

“II.-

DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL.

...

En primer término se debe señalar que la seguridad social, como derecho fundamental de los trabajadores, se encuentra consagrado en los artículos 73 y 74 de nuestra Carta Fundamental, los cuales rezan:

“Artículo 73.-

Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados 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 de Seguro Social.

No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales.

Los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales. (Así reformado por ley No.2737 de 12 de mayo de 1961).”

Artículo 74.-

Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley;

serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional."

La normativa anterior demuestra la preocupación del constituyente por brindar este tipo de protección a los trabajadores, pues optó por mantener dicha garantía al considerar que debía "mantenerse el principio general de los seguros sociales en favor de todos los trabajadores manuales e intelectuales, tal y como lo indica el texto del 71" (2), lo anterior bajo el convencimiento de que dicha protección debía aplicarse en igualdad de condiciones a todos los trabajadores "sin discriminaciones de ninguna clase" y en apego al principio de justicia social, razón por la cual igualmente el constituyente estableció, de manera expresa, que estos derechos y beneficios serían irrenunciables.

Esta Procuraduría General de la República, en pronunciamientos anteriores ha desarrollado el tema de la seguridad social como derecho constitucional de toda persona y como pilar fundamental del Estado Social de Derecho(3). En este sentido, también ha reconocido la necesidad de la intervención del Estado a fin de dar solución a la problemática social.

Concretamente, este órgano asesor técnico jurídico de la Administración Pública, ha establecido:

"(...) En nuestro medio, la seguridad social goza de una doble condición. Por un lado, es un pilar fundamental del Estado Social de Derecho. Por el otro, constituye un derecho fundamental de los habitantes de la República.

Como es bien sabido, Costa Rica se ha caracterizado no solo por su vocación pacifista y su apego a las instituciones democráticas, sino por su postura a favor de la justicia y la solidaridad social. Basta con hacer un recorrido rápido por nuestra historia para comprobar lo que venimos afirmando. La red de instituciones sociales que se crearon en la década de los cuarenta, las cuales en su mayoría fueron recogidas en la Constitución Política del 7 de noviembre de 1949 (Universidad de Costa Rica, Caja Costarricense del Seguro Social, Patronato Nacional de la Infancia, el Título de las Garantías Sociales, etc.), la que fue ampliada en la década de los setenta (con la creación del Instituto Mixto de Ayuda Social y el Programa de Asignaciones Familiares), ha jugado un papel trascendental en la consolidación del Estado social de Derecho. Este se nos presenta hoy no solo como una realidad jurídica, sino como un hecho constatable, pese a los embates de que ha sido objeto a causa de la crisis económica de la década de los ochenta y a la nueva concepción que se puso en boga en el mundo después de la caída del bloque socialista: la idealización del mercado y sus leyes. En ese sentido, conviene traer a cuenta las importantes resoluciones que el Tribunal Constitucional ha emitido en esta materia. Al respecto ha señalado, en los votos

número 550-95, 3120-95 y 311-97, respectivamente, lo siguiente:

‘- El Estado moderno ha asumido una serie de responsabilidades en todos los ámbitos del desarrollo socio-económico, que implica un mayor dinamismo de su actuar, de acuerdo con las necesidades de cada comunidad y frente a los diferentes problemas e inquietudes sociales de todos sus integrantes. Con lo anterior aspira a ser a la vez que Estado de Derecho un Estado Social. Ello significa un cambio, una ampliación del poder en beneficio de la igualdad, sin perjuicio de la propiedad y de la libertad. Se trata entonces de repartir y utilizar al máximo los recursos de la comunidad en provecho de los grupos o sectores socialmente más desprotegidos. El Estado puede, entonces, intentar plasmar sus fines y objetivos socio-económicos impulsando la iniciativa privada, o fomentando, por medio de incentivos, la actividad a que se dedica; o bien, mediante la imposición de ciertos deberes a los particulares con el fin de mantener en un mínimo aceptable el bienestar económico de la población(...). La Constitución vigente, en su artículo 50, consagra un criterio importante en esta materia, dando fundamento constitucional a un cierto grado de intervención del Estado en la economía, en el tanto no resulte incompatible con el espíritu y condiciones del modelo de "economía social de mercado" establecido constitucionalmente, es decir, se postula en esa norma, y en su contexto constitucional, la libertad económica pero con un cierto grado, razonable, proporcionado y no discriminatorio de intervención

estatal, permitiéndose al Estado, dentro de tales límites, organizar y estimular la producción, así como asegurar un "adecuado" reparto de la riqueza. Esta Sala en su sentencia #1441-92, de las 15:45 horas del 2 de junio de 1992, dispuso:

‘El principio general básico de la Constitución Política está plasmado en el artículo 50, al disponer que "el Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza" lo que unido a la declaración de adhesión del Estado costarricense al principio cristiano de justicia social, incluido en el artículo 74 ibídem, determina la esencia misma del sistema político y social que hemos escogido para nuestro país y que lo definen como un Estado Social de Derecho’ (550-95).

En otro voto, el número 5058-93, también expresó:

‘V).-

Una de las connotaciones básicas del Estado costarricense y, en general, de todo Estado "social" de Derecho, lo constituye la intervención -cada vez más frecuente- de los gobernantes, para dar solución a la problemática social.- La propia Constitución Política obliga al Estado a participar activamente, no sólo en los procesos de producción (Artículo 50), sino también en los relativos al desarrollo de derechos fundamentales del individuo (vivienda, educación, vestido, alimentación, etc.) que les garantice una existencia digna y útil para la sociedad’.

Por otra parte, la seguridad social se nos presenta como un derecho constitucional. En efecto, el artículo 73 de la Constitución Política, en lo que interesa, crea los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a estos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

Tal y como se estableció en la Constitución Política del 7 de noviembre de 1949, el régimen de la seguridad social tiene una aplicación de carácter general.

Por su parte, el artículo 74 de Carta Fundamental, expresa que los derechos sociales que se encuentran consagrados en el Título V, Capítulo Único, son irrenunciables. Además agrega, que su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social.

En este artículo se consagra el derecho de los habitantes de la República a la seguridad social. Este contiene una serie componentes, entre ellos: el derecho a la salud preventiva y curativa y el derecho a la pensión.(...)"

Asimismo, en el dictamen N° C-217-2000 de cita se definió a la "seguridad social" como un derecho constitucional, regulado en los artículos 73 y 74 de la Constitución Política anteriormente transcritos, que crean los seguros sociales en beneficio de los

trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a estos últimos frente los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine; derechos y beneficios que resultan irrenunciables.

En síntesis, de lo anteriormente manifestado se concluye que tanto el legislador ordinario como el constituyente, en el ejercicio de sus funciones, han tenido presente la necesidad de dar protección al trabajador mediante el fortalecimiento y garantía del derecho fundamental a la seguridad social consagrado constitucionalmente, criterio que ha sido acogido igualmente por esta Procuraduría.

...

V.-

SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO. OBLIGACIÓN DEL ENTE MUNICIPAL DE VERIFICAR LA EXISTENCIA DEL SEGURO O PÓLIZA CONTRA RIESGOS DEL TRABAJO.

En relación con el tema de los seguros de riesgos del trabajo, valga reiterar lo dicho en el apartado I de este documento pues el seguro de riesgos de trabajo constituye igualmente un mecanismo de protección del trabajador frente a eventuales situaciones de peligro que puedan presentarse en su lugar de trabajo o en el ejercicio de su labor, siendo parte integrante del derecho fundamental a la seguridad social.

Concretamente, la materia de riesgos del trabajo se encuentra regulada en el Código de Trabajo en virtud de una modificación

introducida por la ley N° 6727 "Ley sobre Riesgos del Trabajo" que vino a reformar el Título Cuarto de aquella normativa.

En ese sentido, la legislación en cuestión regula la obligación de todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, de asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo a través del Instituto Nacional de Seguros, subsistiendo esa responsabilidad aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos (artículo 193 en relación con los numerales 4 y 18 del Código de Trabajo).

Por su parte, el numeral 195 de dicho código define el término "riesgos de trabajo". Al respecto dispone que:

*" Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades".(Ver en este sentido, página web:
<http://portal.inscr.com/AccesoCabezal/Glosario/Riesgos+del+trabajo.htm>).*

Asimismo, en su artículo 196, el Código de Trabajo define el término "accidente de trabajo" de la siguiente forma:

"Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, 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 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."

De esta forma, se debe entender al seguro de riesgos del trabajo (o "seguro de riesgos profesionales") como aquel "instrumento de la seguridad social costarricense, obligatorio, universal, forzoso y permanente, que tiene por objeto suministrar las prestaciones preventivas, médicas y económicas para el trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena(...)" (Ver página web: <http://portal.ins-cr.com/AccesoCabezal/Glosario/Seguro+de+riesgos+del+trabajo.htm>, visto el día 13 de julio del 2006).

Este seguro contra riesgos del trabajo es, por disposición legal, obligatorio(7), universal y forzoso, por lo que el patrono que no asegure a los trabajadores deberá responder, ante éstos y ante el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, de acuerdo con la normativa en cuestión y lo otorgado por el ente asegurador, sea el Instituto Nacional de Seguros, que es la autoridad encargada de emitir recibos pólizas a fin de acreditar la existencia de ese seguro (artículo 201 y 204).

Asimismo, y a tenor del numeral 205 del Código de Trabajo, el seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen. De esta forma, una vez emitido el seguro contra los riesgos del trabajo, el INS deberá responder ante el trabajador por el suministro y pago de todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, reguladas en el Código en cuestión, subrogando al patrono en los derechos y obligaciones que le corresponden.

En relación con la determinación de la responsabilidad de la institución aseguradora, el procedimiento respectivo se encuentra regulado en la normativa de análisis, existiendo la posibilidad del trabajador de plantear administrativamente, cualquier disconformidad en relación con el suministro del servicio del ente asegurador (artículo 206).

Por su parte, el artículo 218 del Código de Trabajo regula los derechos del trabajador en el supuesto de que le ocurra un riesgo del trabajo.”

Acorde con lo anterior, se puede inferir entonces que la Seguridad Social reviste en ser, además de un derecho fundamental irrenunciable; y constitucionalmente reconocido a todo trabajador; un pilar fundamental del Estado Social de Derecho.

Éste derecho reconocido en los artículos 73 y 74 de la Constitución Política, refleja la preocupación del constituyente por brindar a los trabajadores; independientemente de la clase que fueran; una protección que debe de aplicarse en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación y en apego al principio de justicia social.

De ahí que el Código de Trabajo, recoja a su vez aquella preocupación del constituyente, por brindar una protección al trabajador en contra de los riesgos que pudieran surgirle como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta; tanto durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, como en las circunstancias que se enuncian en el artículo 196 del mismo cuerpo normativo.

Valga reiterar que el seguro de riesgos de trabajo constituye un mecanismo de protección del trabajador frente a eventuales situaciones de peligro que puedan presentarse en su lugar de trabajo o en el ejercicio de su labor, siendo parte integrante del derecho fundamental a la seguridad social; de ahí que nuestra legislación regule en el artículo 193 del Código de Trabajo, la obligación de todo patrono, sea persona de Derecho Público o Privado, de mantener asegurados a sus trabajadores contra riesgos del trabajo a través del Instituto Nacional de Seguros; sin importar si estos desarrollan una actividad directa para el patrono, o bien si se encuentran bajo la dirección de intermediarios de quienes éste se vale para ejecutar o realizar una labor⁵.

De esta forma, que se deba de entender al seguro contra riesgos del trabajo, como aquel instrumento de la Seguridad Social Costarricense, de carácter obligatorio, universal, forzoso y permanente, que encuentra por objeto suministrar

⁵ Artículo 193 en relación con los numerales 4 y 18 del Código de Trabajo.

las prestaciones preventivas, médicas y económicas para el trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad de trabajo; y que por su obligatoriedad, todo patrono que no mantenga asegurados a sus trabajadores, deberá responder ante éstos y ante el Instituto Nacional de Seguros, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que se deban expensar por la atención del trabajador afectado.

SOBRE EL CASO CONCRETO.

Habiéndose analizado los temas sobre la naturaleza del Contrato de Trabajo Deportivo (Futbolistas); y sobre la obligatoriedad patronal de mantener asegurados a sus trabajadores; procederemos a continuación a avocarnos a dar respuesta de manera concreta a su consulta.

1. ¿El Ministerio de Trabajo nos ampara a nosotras?

Es procedente aclarar en primer término que el ámbito de protección que reviste a todo trabajador se encuentra consagrado en normas como la Constitución Política y el Código de Trabajo, normas las cuales recogen todo un espectro de regulaciones que norman el adecuado y correcto orden en que se deben de regir las relaciones de trabajo y en las cuales se tutelan y protegen los derechos fundamentales de toda persona trabajadora.

Ahora bien, debemos de indicar para el caso concreto que si en el tanto dentro de la relación que su persona encuentra como Futbolista con el Comité de Deportes de la Municipalidad de San Joaquín de Flores, se encuentran presentes los elementos esenciales que configuran a todo contrato de trabajo, sean estos la prestación personal del servicio, la remuneración de un salario y el elemento de la

subordinación; dicha relación revistiría un carácter netamente laboral, y por lo tanto el patrono, en este caso el Comité de Deportes o la Municipalidad de San Joaquín de Flores, se encuentra en la obligación de conformidad con el artículo 193 del Código de Trabajo, de mantenerla asegurada con el “*Seguro contra riesgos del trabajo*”; siendo que si en el tanto éste no lo ha hecho o no lo hizo, cualquier accidente o enfermedad de trabajo que surja como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta; deberá de responderse por parte del patrono o empleador ante su persona y ante el Instituto Nacional de Seguros, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que dicho ente asegurador haya otorgado y por cualquier otra que el Título IV “*De la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo*”, señala de conformidad con los términos del artículo 201 de dicho cuerpo normativo.

Cordialmente,

Lic. Roberto Pacheco Muñoz.
Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirectora

RPM/ Isr
Ampo