

DAJ-AE-173-12
30 de octubre del 2012

Señor.
Rodolfo Villalta Calderón.
Presente.

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día siete de mayo del año dos mil doce, mediante la cual consulta si los internos universitarios que realizan su internado en la Caja Costarricense de Seguro Social cumplen con los criterios para ser considerados como trabajadores.

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

Para dar un adecuado tratamiento a la consulta formulada, se considera menester desarrollar los temas referentes a: “*Sobre los Trabajadores*” y “*Sobre los Internos Universitarios*”.

Sobre los Trabajadores.

Doctrinariamente se ha definido al “*Trabajador*” como aquella persona que presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y concierta continuidad. El derecho del trabajo, alude con ésta voz, al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente. En ésta sintonía, se entiende por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación, manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre.¹

¹ Diccionario de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas. pág. 727.

Algunas características que la doctrina le ha otorgado al concepto de trabajador son: a) realización de un trabajo, de una actividad, sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja), b) que el trabajo sea por cuenta ajena, c) relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros independientes en sus tareas, dentro de lo convenido y d) una remuneración, sea de la clase que sea.²

El ordenamiento jurídico Costarricense, define al trabajador en el artículo 4° del Código de Trabajo, al establecer que trabajador es toda persona física que presta a otra sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

El artículo anterior, además de otorgar una definición de trabajador, hace alusión al contrato de trabajo, (contrato individual de trabajo), el cual se encuentra regulado en el artículo 18 del Código de Trabajo y se define como aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente o dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma; presumiéndose la existencia de éste también entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.

Del artículo anterior, se puede inferir los tres elementos fundamentales de todo contrato de trabajo, los cuales residen en: 1) La prestación personal del servicio, 2) La remuneración y 3) la subordinación jurídica.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en ese sentido, resolvió en su Resolución N° 2007-000265, de las quince horas con cero minutos, del día veintisiete de abril del año dos mil siete, lo siguiente:

“Se han distinguido tres elementos caracterizantes de una relación de tipo laboral, a saber: La prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Como los dos primeros se presentan también en otro tipo de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento -la subordinación jurídica- como

² Ídem.

criterio de distinción, entendido éste como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas así como la de dirigir las tareas.”³

Así como lo menciona la resolución supra citada, el elemento de la subordinación jurídica, constituye el criterio de distinción entre lo que debe de entenderse por un contrato netamente laboral y cualquier otro tipo contrato de trabajo, ya que ésta es entendida como la facultad que ostenta todo patrono para dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas, así como la de dirigir las tareas.

La Sala Segunda, respecto de la Subordinación Jurídica, dispuso en su Resolución N° 2002-00390, de las diez horas con veinte minutos, del día siete de agosto del año dos mil dos, lo siguiente:

“..., la subordinación jurídica se define como “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte (...) es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas (...)por lo que basta con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.” (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). La subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. Para ALONSO OLEA, la subordinación se explica porque “la función y causa del contrato de trabajo son para el cesionario los frutos que se le ceden, bienes o servicios, y no el trabajo del cedente, medio para la obtención de aquéllos o, si se quiere, objeto y no causa del contrato. Siendo esto así, el ajeno que recibe y remunera los frutos tiene un derecho, derivado de la causa del pacto de cesión y enmarcado por ella, a impartir órdenes sobre el lugar, el tiempo y el modo de producción, y sobre la clase y cantidad de los frutos cuya titularidad le corresponde. Tiene, en suma, un poder de dirección, que se plasma en

³ **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Res: 2007-000265, de las quince horas y cero minutos del veintisiete de abril del dos mil siete.

órdenes sobre el objeto del contrato, esto es, sobre el trabajo, del que es correlato la dependencia o subordinación del trabajador a las mismas” (Derecho del Trabajo, decimoctava edición, Civitas, Madrid, 2000, p.47).⁴

Tanto la doctrina, así como el artículo 18 del Código de Trabajo, apuntan como elemento fundamental de toda relación laboral, a la remuneración de cualquier clase o forma; siendo esta remuneración entendida por el Código de Trabajo, en su artículo 162, como salario o sueldo, al disponer que ésta será aquella que deberá el patrono pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, y que será pagada de acuerdo a la modalidad de pago que se establezca, según los términos del artículo 164 del código de marras, el cual podrá pagarse por unidad de tiempo, (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, al respecto dispuso en su Resolución N° 2009-000284 de las nueve horas, del día tres de abril de dos mil nueve, lo siguiente:

“V.- En nuestro ordenamiento jurídico, el numeral 162 del Código de Trabajo define el salario o sueldo, como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo. Por su parte, el 164 establece que puede pagarse en dinero y en especie, y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. Asimismo, en la doctrina consultada: “El salario es la totalidad de la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo, la que está integrada tanto en servicio, dinero, especies, alimentos, uso de habitación, sea en forma de sueldo, honorarios, comisiones, participaciones, habilitaciones, viáticos, gratificaciones, propinas, aguinaldo o cualquier otra forma de retribución que se le abone...La legislación positiva iberoamericana está influida en el concepto de salario por la Ley Federal del Trabajo de México, cuyo artículo 82 lo define como “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”. Con claridad y mayor exactitud técnica el artículo 140 del Código de Trabajo de Panamá expresa: “Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de

⁴ **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Res: 2002-00390, de las diez horas veinte minutos del siete de agosto del dos mil dos.

la relación de trabajo, y como prenda no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste (Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen 2, Contrato de Trabajo, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1988, p.148)."

Sobre los Internos Universitarios.

El artículo 2° del "Reglamento de la Actividad Clínica Docente en la Caja Costarricense de Seguro Social", consagra en su artículo 2°, la definición de lo que debe entenderse por "Interno Universitario", refiriendo que éste es aquel estudiante regular de último año de carrera que se incorpora a un programa de aprendizaje, cuyo elemento central es el entrenamiento clínico académico en una unidad docente, bajo la supervisión de un docente universitario; quien dependiendo de la carrera que le corresponda, podrá tener una duración en dicho programa de aprendizaje de hasta 52 semanas como máximo iniciándose en enero de cada año y finalizando en diciembre si se tratare de la carrera de medicina, o bien con una duración de 26 semanas como mínimo, iniciándose en enero y julio de cada año, si se tratare de las carreras de microbiología y farmacia.

El entrenamiento clínico académico al cual refiere el artículo 2 de previa cita, corresponde al periodo de tiempo en el cual el estudiante realizará la práctica clínica bajo la supervisión de un profesional docente, siendo este profesional docente un profesional en ciencias de la salud quien desarrolla procesos de enseñanza y aprendizaje en las unidades docentes de la institución que corresponda, concomitantemente con la práctica clínica.

Las Universidades para optar por la utilización de las unidades docentes, requieren cumplir con una serie de formalidades y requisitos que se encuentran descritas a partir del artículo 22 del "Reglamento de la Actividad Clínica Docente en la Caja Costarricense de Seguro Social".

El trámite correspondiente inicia con una solicitud, en donde las entidades docentes en salud deben presentar, por lo menos tres meses antes de que inicie el período lectivo, la solicitud de utilización de campos docentes ante el Consejo Académico Local, el cual valorará la viabilidad de la rotación, previa verificación de la capacidad instalada de la Unidad Docente.

La solicitud de rotación debe ser presentada en una boleta oficial, debidamente justificada. La entidad docente debe adjuntar separadamente para cada unidad docente: el programa del curso, fechas de vigencia, días de rotación, días efectivos, tutores responsables, copia de la póliza de responsabilidad civil vigente, copia del recibo de cancelación del 10 cuatrimestre anterior, copia del recibo de las cuotas obrero patronales al día; debiendo cumplirse estos requisitos tanto para el curso de internado y los cursos de posgrado universitario.

Los Consejos Académicos Locales, por medio del Director General de la Unidad Docente, deben remitir al Consejo Superior de Campos Docentes su resolución debidamente justificada en un plazo no mayor de un mes a partir de la recepción de la solicitud.

El Consejo Superior de Campos Docentes hará el análisis oportuno y emitirá su recomendación a la Dirección Ejecutiva del CENDEISS. La Dirección Ejecutiva del CENDEISS, por lo menos 15 días antes de que inicie el período lectivo siguiente, informará su resolución al Consejo Académico Local, el cual la comunicará a la entidad docente.

El número de campos solicitados por las entidades docentes debe ajustarse al 90% de su solicitud real. Si los campos autorizados no son utilizados en el plazo de dos semanas posteriores al inicio del período académico, se interpretará como un incumplimiento, ante lo cual serán redistribuidos entre las restantes entidades docentes. Los estudiantes de Internado y Posgrado en razón de los actos asistenciales que realizan, inherentes a su aprendizaje, no están sujetos al cobro del campo clínico, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento de cita.

Mediante la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, se vino a otorgar a los internos universitarios, una beca del 36,6% del salario base del médico general (G-1), la cual desde sus orígenes funcionó como una beca y que era otorgada a todos los médicos que realizaban su entrenamiento clínico académico en la Caja Costarricense de Seguro Social, ocurriendo que una vez graduados estos médicos eran absorbidos por la misma Caja como trabajadores de ella.

Debido al gran crecimiento en la cantidad de médicos que debían cumplir con su entrenamiento clínico y al no existir hospitales universitarios, la Caja Costarricense de Seguro Social tuvo que establecer un número de becas, siendo estas otorgadas a los médicos que obtuvieran la calificación más alta en el examen básico de medicina general que les concedía el derecho a realizar la práctica.

Esta beca del 36.6% del salario base del médico general (G-1), sufrió un incremento en el año de 1993, cuando la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, mediante artículo 10 de la sesión 6726, del 20 de mayo del año 1993, incrementó tal porcentaje en un 50% del salario del médico G-I para internos nacionales y manteniéndose el porcentaje del 36,6% para el interno extranjero.

Ante la situación de que dicho incremento a su vez le era aplicable a la beca otorgada a los internos universitarios, mediante acto administrativo, la Junta Directiva de la Caja giró nuevamente la directriz de modificar el porcentaje otorgado del 50% al 36,6% para internos universitarios nacionales y extranjeros, con lo cual el porcentaje actual que reciben los estudiantes universitarios que realizan su entrenamiento clínico académico y que han adquirido el derecho a beca es de un 36,6% del salario base del médico general (G-1), según los términos originales de la Ley 6836, "*Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas.*"

Se considera oportuno hacer acotación a la diferencia existente entre los Internos Regulares y los Internos Universitarios, la cual se desprende de la lectura de los artículos 27 y 39 del Reglamento General de Hospitales Nacionales, al ser que como bien se observa en las categorías médicas de los Hospitales Clase A, el interno regular comprende un escalafón superior a los internos universitarios, lo cual evidencia con claridad que se trata de dos tipos de internos distintos, los cuales si bien encuentran una connotación parecida, no se trata de internos iguales, ya que para ejercer el cargo de Médico Interno Regular, se debe contar con la autorización del Colegio de Médicos y Cirujanos; y para cumplir con las actividades correspondientes al Interno Universitario, se debe contar con la autorización expresa de la Universidad de Costa Rica, a través de la Facultad de Medicina, lo cual evidencia aún más la diferencia existente entre ambos.

Algunas labores asistenciales que les corresponde realizar a los Internos Universitarios durante su entrenamiento clínico académico, son las comprendidas en el artículo 37 del "*Reglamento de la Actividad*

Clinica Docente en la Caja Costarricense de Seguro Social", las cuales corresponden a los Médicos Internos y refieren a:

- a) Pasar visita a los enfermos de sus servicios, en compañía de sus superiores
- b) Pasar visita diaria a pacientes con el Médico Asistente y el Residente, como práctica de orientación y enseñanza sobre las discrepancias de criterio y las deficiencias de información de la historia clínica.
- c) Hacer las historias clínicas de los pacientes que se les asignen dentro de las 24 horas siguientes a su ingreso.
- d) Ordenar, con el visto bueno del Médico Residente, los exámenes de laboratorio y gabinete de rutina y/o de emergencia que se deban practicar.
- e) Hacer las anotaciones de evolución clínica y las prescripciones necesarias, en los casos que atienden con carácter de urgencia, en ausencia del residente.
- f) Desempeñar las labores que les sean asignadas y acatar cualquiera otra disposición que les señalen sus superiores.
- g) Cuando trabajen en una sección quirúrgica, participar como Asistente de Cirugía y/u Obstetricia cuando sea dispuesto así por sus superiores.
- h) Llamar al Médico Residente en consulta en los casos que considere de difícil solución o de urgencia para resolverlos en forma eficiente y oportuna.
- i) Cumplir los turnos de guardia que les sean asignados.
- j) Asistir a las reuniones y conferencias a las que sean convocados por sus superiores.

Sobre el caso concreto.

Habiéndose analizado los temas de *"Los Trabajadores"* y *"Los Internos Universitarios"*, procederemos a dar respuesta a su consulta de forma concreta.

Al respecto, es procedente indicar que los internos universitarios no son trabajadores, sino que los mismos son estudiantes regulares de último año de carrera que se incorporan a un programa de aprendizaje, cuyo

elemento central es el entrenamiento clínico académico en una unidad docente, bajo la supervisión de un docente universitario.

Estos internos universitarios, si bien desarrollan su entrenamiento clínico en las instalaciones de los Hospitales de la Caja Costarricense de Seguro Social, lo hacen debido a que en el país no se cuentan con Hospitales Universitarios, por lo cual se ocupa de un ente que cuente con las instalaciones y recoja todas las áreas de la medicina, para una adecuada impartición del entrenamiento clínico académico, lo cual cumple la Caja a través de sus hospitales.

La relación existente entre los internos universitarios y la Caja Costarricense de Seguro Social, no es de índole laboral sino que los es académica, ya que en primer término la Caja no es quien recluta ni somete a estos internos al cumplimiento de los requisitos que refiere el artículo 265 del Reglamento General de Hospitales Nacionales para todo funcionario o empleado al servicio del Sistema Hospitalario Nacional, sino que por el contrario son las respectivas Universidades quienes buscan los servicios de la Caja para poder cumplir con los entrenamientos clínicos que constituyen uno de los requisitos académicos indispensables de los estudiantes en medicina para su graduación en dicha ciencia.

Se debe indicar asimismo, que dentro de esta relación académica no se presenta ninguno de los tres elementos esenciales de toda relación laboral, como lo son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica.

Lo anterior, debido a que, en primer término, la prestación personal del servicio no se da, al ser su participación es asistencial y no laboral, por lo cual deben en todo momento actuar acompañados de los médicos asistentes o docentes que se les designe, quienes tendrán la responsabilidad de enseñar sobre la práctica de exámenes y evacuar las consultas que se generen sobre cualquier problema médico.

Asimismo, el elemento de la remuneración no se presenta, ya que el 36,6% del salario del médico general (G-1), que reciben algunos de los internos universitarios, reviste en ser una beca, según los términos del artículo 8 de la Ley 6836, "*Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas.*"; por su parte, se debe de indicar que ante la inexistencia de contrato de trabajo por el cual se deba de pagar un salario, no es posible presumir que dicha beca constituya salario, ya que lo que verdaderamente se da es una práctica asistencial

en donde el estudiante se encuentra aprendiendo su oficio de forma práctica y vivencial y sobre lo cual percibe una beca.

El elemento de la subordinación jurídica, tampoco se encuentra presente, ya que si bien los internos universitarios deben de cumplir con los horarios establecidos para sus entrenamientos clínicos, lo cierto es que el establecimiento de estos horarios se debe al cumplimiento de los requisitos previos que debió realizar la Universidad ante la Caja al momento de la solicitud de rotación, en donde debió de indicar además del programa del curso, las fechas de vigencia, los días de rotación, y los días efectivos.

Con lo anterior, queda claro que el elemento de la subordinación jurídica entre el interno universitario y la Caja no se da, ya que el establecimiento de los horarios se debe a una disposición de la Universidad y no así de la Caja, y ante el incumplimiento de estos es el estudiante quien se ve afectado de frente a la Universidad en la calificación que pueda obtener como resultado del entrenamientos clínicos práctico que realizó como requisito académico para su graduación.

Se debe indicar asimismo, que el elemento de la subordinación tampoco se encuentra presente en la relación que pueda existir entre el interno universitario y los Médicos Asistentes y/o Residentes, como para considerar que existe subordinación jurídica para con la Caja, ya que estos profesionales en ciencias de la salud funge como profesionales docentes quienes desarrollan procesos de enseñanza y aprendizaje en las unidades docentes de la institución que corresponda, a través de lo cual estos además de enseñar, pueden corregir o llamar la atención y solicitar la realización de cualquier labor asistencial que consideren pertinentes para la adecuada impartición del entrenamiento clínico académico.

Vale rescatar como último aspecto de relevancia que al no ser los internos universitarios, trabajadores de la Caja Costarricense de Seguro Social, éstos no pueden ser sujetos de la aplicación de debidos procesos disciplinarios, en donde se les pueda sancionar con la aplicación de amonestaciones verbales o escritas, ni por su parte se les pueden aplicar despidos, con lo cual el poder disciplinario que reside dentro del elemento de la subordinación jurídica tampoco es posible ejercerlo por parte de la Caja de frente al interno universitario, por el mero hecho de que éste último no es un trabajador suyo.

De conformidad con todo lo anterior, y de forma concreta debemos de indicar que los internos universitarios no son trabajadores sino estudiantes y el 36,6% que reciben algunos de ellos corresponde a una beca y no a un salario.

Cordialmente,

Lic. Roberto Pacheco Muñoz.

Asesor.

Licda. Ivania Barrantes Venegas

Subdirectora

RPM./ AE.

Ampo.15