

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
FACULTAD DE DERECHO  
SEDE RODRIGO FACIO**

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO**

**TÍTULO:**

**“LA JORNADA LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS  
MÉDICAS DE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL Y  
GENERALIDADES SOBRE SUS CONDICIONES LABORALES.”**

**DERECHO LABORAL**

**ESTUDIANTES**

**Natalia Carazo Mesén A21102**

**Wendy Durán Mora A31791**

**Agosto, 2010.**

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradecemos al Tribunal, por haber aceptado formar parte de este trabajo, y por dedicar de su valioso tiempo y en especial a nuestra directora la Licda. Patricia Ramos por todo el apoyo y la ayuda que nos brindó durante el proceso de investigación de nuestro Trabajo Final de Graduación.*

*Gracias*

## ÍNDICE

Agradecimientos .....	1
Índice .....	2
Ficha bibliográfica .....	5
Resumen.....	6
Introducción.....	8
Capítulo I: Antecedentes Históricos .....	14
1. Introducción.....	14
2. Las Garantías Sociales .....	15
3. Limitación de la Jornada Laboral. ....	18
3.1. Desarrollo.....	19
3.2. Concepto.....	29
3.2.1. Elementos del concepto de Jornada Laboral .....	31
3.2.2. Diferencia entre Horario y Jornada de Trabajo .....	32
4. Clasificación de la Jornada Laboral .....	33
4.1. Ordinaria .....	34
4.1.1. Diurna.....	34
4.1.2. Nocturna.....	35
4.1.3. Mixta.....	36
4.2. Extraordinaria.....	37
4.3. Acumulativa.....	45
4.4. Continua.....	48
4.5. Discontinua .....	49
5. Flexibilidad Laboral .....	53
5.1. Concepto.....	53
5.2. Motivos por los que surge la flexibilidad laboral .....	54
5.3. Clasificación .....	56
5.4. El Ejemplo Europeo .....	58
5.5. Ley para la protección del empleo en momentos de crisis.....	60
6. Conclusión .....	65
Capítulo II: El Sistema de Salud en Costa Rica .....	68
1. Introducción.....	68
2. La Caja Costarricense de Seguro Social .....	69
2.1. Principios del Seguro Social.....	72
2.2. Regímenes de Aseguramiento.....	73
2.3. Financiamiento.....	74
3. El Sistema de Salud.....	75
3.1. Prestaciones en salud.....	77

4. Desarrollo del Sistema Nacional de Salud .....	78
4.1. Concepto.....	78
4.2. Historia .....	79
4.3. Reforma del Sistema de Salud.....	83
4.4. Organización Actual .....	94
5. Conclusión .....	98
Capítulo III: Regulación Laboral de La Caja Costarricense de Seguro Social .....	101
1. Introducción.....	101
2. Naturaleza Jurídica de la Relación Laboral.....	102
3. Aspectos Generales .....	108
3.1. Organización Laboral .....	108
4. Condiciones laborales de los profesionales en Ciencias Médicas .....	110
4.1. Contratos de Trabajo .....	111
4.1.1. Formas de Contratación.....	119
4.1.1.1. Interina .....	119
4.1.1.2. Propiedad.....	126
4.2. Garantías Laborales.....	131
4.2.1. Licencias .....	131
4.2.2. Vacaciones.....	134
4.2.3. Incapacidades .....	142
4.2.4. Incentivos .....	145
5. Conclusión .....	150
Capítulo IV: La Jornada Laboral de los profesionales en Ciencias Médicas.....	153
1. Introducción.....	153
2. Formas de Jornada .....	153
2.1. Jornada Típica .....	154
2.2. Jornada Atípica .....	157
2.2.1. Guardias de Disponibilidad .....	158
2.2.2. Guardias de Permanencia.....	171
2.2.3. Recargo Nocturno .....	177
2.2.4. Contratación Exclusiva para Guardias .....	178
2.2.5. Jornada Acumulativa.....	180
2.2.6. Jornada Rotativa .....	181
3. Flexibilidad Laboral .....	182
4. Conclusión .....	183
Conclusiones.....	185
Recomendaciones .....	195
Glosario.....	198

Bibliografía .....	202
Anexos .....	214

## FICHA BIBLIOGRÁFICA

Carazo Mesén Natalia. Durán Mora Wendy.  
La jornada laboral de los profesionales en Ciencias Médicas  
y generalidades sobre sus condiciones laborales.  
Tesis de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho.  
Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, 2010.  
P: vii - 212.

Directora: Licda. Patricia Ramos Con.

Garantías sociales. Historia de la jornada laboral. Jornadas laborales.  
Flexibilidad laboral. Caja Costarricense de Seguro Social. Programas de Ajuste  
Estructural. Reforma del Sector Salud. Sistema nacional de Salud.  
Profesionales en Ciencias Médicas. Jornadas Atípicas. Guardias de  
Permanencia. Guardias de Disponibilidad.

## **RESUMEN**

### **1. Justificación del Tema:**

La justificación de este trabajo surge del desconocimiento que existe sobre la materia, lo disperso de la normativa y del hecho de que la mayoría de las jornadas establecidas para los Profesionales en Ciencias Médicas se clasifican como jornadas atípicas, puesto que no se encuentran instituidas en ninguna ley. De este hecho surge de la duda de si esta regulación atípica se encuentra dentro del marco de la legalidad, y su diferenciación se justifica en principios de orden público y seguridad social.

El propósito de esta investigación es dar a conocer de forma exhaustiva cada una de las pautas que han sido creadas para reglamentar la jornada laboral de los especialistas en ciencias médicas, analizar la legitimidad de estos preceptos, la aplicación práctica en la realidad, y principalmente analizar si de alguna forma se están vulnerando los derechos laborales de los trabajadores en ciencias médicas; y si es así, si esta vulneración responde a un interés mayor a tutelar el cual justifique un quebranto a los derechos de este grupo de trabajadores.

### **2. Problemática de Investigación**

En el caso de los Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja Costarricense de Seguro Social se han creado una serie de regulaciones atípicas a las condiciones laborales generales. El problema con el que nos encontramos es que esta regulación se encuentra dispersa en diferentes tipos de reglamentos y circulares dictados por la institución, por lo que la protección laboral a estos profesionales no es clara, al igual que sus derechos referente a la jornada laboral, lo que crea inseguridad jurídica sobre la materia.

### **3. Objetivo General**

Investigar las condiciones laborales de las profesionales en ciencias médicas, enfocándonos en la regulación de la jornada laboral.

#### **4. Metodología**

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizará el método deductivo con lo cual se partirá del análisis general de los presupuestos doctrinarios, legales y jurisprudenciales.

Lo que se persigue es realizar un trabajo de Investigación en el cual se estudie a cabalidad las condiciones laborales específicas de los profesionales en ciencias médicas.

#### **5. Conclusiones**

La relación laboral de los Profesionales en Ciencias Médicas se rige por el derecho estatutario, por lo que se basa en los principios del Derecho Público, dando prioridad al interés general sobre el particular.

El contrato Laboral de estos profesionales posee un amplio margen para el cambio, esto porque la Institución se ampara en el ius variandi y en la prioridad de cumplir con el servicio.

Se han creado una serie de Jornadas Atípicas para los Profesionales en Ciencias Médicas, cuya regulación se ha instituido de forma dispersa, en circulares, reglamentos y diversa normativa creando inseguridad jurídica. Dentro de estas jornadas se encuentran las Guardias de Disponibilidad, consideradas un régimen autónomo y las Guardias de permanencia, equiparadas a jornada extraordinaria. Estas últimas no cuentan con una regulación clara por lo que se hace necesario su regulación en una ley o un reglamento que abarque todos sus aspectos.



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación está orientada al estudio de la regulación existente sobre la protección laboral que se brinda a los profesionales en Ciencias Médicas. En este sentido, analizaremos los diferentes tipos de jornadas laborales aplicables, y los instrumentos en los cuales se establecen.

La justificación para la realización de esta investigación se fundamenta en que la legislación costarricense instituye tres tipos diferentes de jornadas constitucionalmente. Cumpliendo con este mandato, nuestro Código de Trabajo regula estos diferentes tipos de jornadas, y además establece los casos en que se puede aplicar la exclusión a esta limitación.

Precisamente, de lo establecido en estas normas es que nace la duda, y fundamento de esta investigación, de si la regulación atípica que se ha creado para reglamentar a los especialistas en ciencias médicas, se encuentra dentro del marco de la legalidad, y en segundo lugar, dejando por fuera el hecho de si es o no legal, si se justifica esta diferenciación en los principios de orden público y seguridad social en que se fundamenta.

Con regulación atípica nos estamos refiriendo a los conceptos de Guardias de Permanencia, Guardias de Disponibilidad, jornadas rotativas, jornadas acumulativas, y jornadas bajo condiciones especiales; las cuales son creadas por medio de la circular DCRH-1020-2004 del 2 de julio del 2004, la

cual tiene por nombre “normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales entre la Caja Costarricense del Seguro Social y los profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología Caja Costarricense del Seguro Social y Unión Médica Nacional y Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la CCSS e Instituciones Afines.”

Otro aspecto importante es que la jurisprudencia de la Sala Constitucional y de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, es muy escasa, los pocos pronunciamientos existentes lo que hacen es abordar el tema de manera superficial, y en ningún voto se hace un análisis exhaustivo sobre la constitucionalidad y legalidad del tema.

Nuestro propósito es dar a conocer de forma exhaustiva cada una de las pautas que han sido creadas para reglamentar la jornada laboral de los especialistas en Ciencias Médicas, analizar la legitimidad de estos preceptos y principalmente analizar si de alguna forma se están vulnerando los derechos laborales de los profesionales en Ciencias Médicas; y si es así, si esta vulneración responde a un interés mayor a tutelar el cual justifique un quebranto a los derechos de este grupo de trabajadores.

Por lo tanto, el objetivo general de este trabajo consiste en investigar las condiciones laborales de las profesionales en Ciencias Médicas, enfocándonos

en la regulación de la jornada laboral. Así mismo, los objetivos específicos del presente estudio son:

1. Estudiar los antecedentes históricos del desarrollo de las garantías laborales.
2. Analizar los diferentes tipos de jornadas laborales.
3. Conocer el sistema de salud bajo el cual laboran los profesionales en Ciencias Médicas.
4. Determinar los diferentes tipos de profesionales a los que se les aplica la normativa estudiada.
5. Examinar los lineamientos establecidos en la legislación que regula las relaciones laborales de los profesionales en Ciencias Médicas.
6. Diferenciar los contratos de trabajo Médico.
7. Desarrollar las jornadas laborales aplicables a los profesionales en Ciencias Médicas.
8. Indagar los criterios jurisprudenciales relativos a las condiciones laborales y en específico a la jornada laboral de los servidores objeto de este estudio.

Estos objetivos tienen como propósito aclarar el tema en cuanto a la jornada laboral de los profesionales en Ciencias Médicas y desarrollarlo de la manera más amplia, sin dejar de lado ningún aspecto importante y poder así abarcar la problemática de investigación, la cual consiste en que en nuestro país existe una regulación laboral que garantiza las condiciones de los

trabajadores, sin embargo, esta regulación ha tenido que flexibilizarse en beneficio del interés común de la sociedad, como en el caso de los profesionales en Ciencias Médicas que debido al tipo de labores que realizan y al estar íntimamente ligadas a la vida humana, se han creado una serie de regulaciones atípicas a las condiciones laborales generales. El problema con el que nos encontramos es que esta regulación se encuentra dispersa en diferentes tipos de reglamentos, circulares y criterios jurisprudenciales, por lo que la protección laboral a estos profesionales no es clara.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizará el método deductivo con lo cual se partirá del análisis general de los presupuestos doctrinarios, legales y jurisprudenciales, para así llegar a la obtención de presupuestos específicos, logrando con lo anterior mayor exactitud y claridad en el desarrollo de los objetivos planteados sobre el tema por investigar.

La investigación estará basada en la compilación de información de la doctrina jurídica utilizando de base libros y artículos producidos en el país, además de los criterios jurisprudenciales emitidos tanto por la Sala Segunda y la Sala Constitucional.

También se utilizará el método analítico para realizar un examen íntegro a la legislación relacionada, ya sean reglamentos internos, criterios, circulares, entre otros; que se dirigirá alrededor de los objetivos del estudio.

Lo que se persigue es realizar un trabajo de investigación en el cual se estudie a cabalidad las condiciones laborales específicas de los profesionales en Ciencias Médicas.

Para lograr este propósito hemos constituido el presente trabajo en cuatro capítulos, los dos primeros introductorios y los dos últimos sobre el desarrollo del tema.

El primero de ellos expone el origen de las garantías laborales así como el desarrollo de la jornada laboral, desde sus inicios hasta la regulación actual. Igualmente, en este capítulo se indica el concepto de jornada laboral y los diferentes tipos de jornadas existentes, la regulación nacional referente a este tema, así como el desarrollo jurisprudencial que se les ha dado. Finalmente el capítulo se concluye con una referencia a la tendencia actual de flexibilización laboral. Este capítulo tiene como propósito establecer un conocimiento básico sobre la jornada laboral, tema de esta investigación, para así poder estudiar con más facilidad la jornada laboral de los profesionales en Ciencias Médicas.

El segundo capítulo analiza el Sistema Nacional de Salud, desde sus inicios hasta la reforma que sufrió en los años noventa y que es la forma en la que se estructura actualmente; y la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S), principal institución encargada de llevar a cabo los objetivos del Sistema Nacional de Salud. Esto con la finalidad de conocer la regulación y

organización de la Institución para la cual laboran los profesionales en Ciencias Médicas.

En el tercer capítulo se señala cual es la naturaleza jurídica por la cual se regula la labor de los profesionales en Ciencias Médicas de la C.C.S.S, lo cual es importante para poder entender los principios por los que se rigen. Se indica de forma breve la organización laboral de la Institución. Así mismo, se hace referencia al contrato de estos profesionales, las formas de contratación y los beneficios como estabilidad, licencias, vacaciones e incentivos, de los cuales disfrutaban. El objetivo de este capítulo es establecer el marco legal y las garantías laborales de que son beneficiarios estos profesionales.

Finalmente, en el cuarto y último capítulo se desarrolla el objetivo principal de este trabajo, la jornada laboral de los profesionales en Ciencias Médicas. Este análisis se divide en dos, por un lado se explica la jornada típica de estos trabajadores, y en un segundo ámbito se estudia la jornada atípica, la cual incluye los diferentes tipos de guardias, el recargo nocturno, la jornada acumulativa y la rotativa. De esta forma, se hace una compilación de toda la regulación instaurada mediante diferentes instrumentos, como circulares, reglamentos, y leyes. Además, se extraen todos los criterios jurisprudenciales sobre el tema, los diferentes aspectos que han señalado la Sala Constitucional y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia sobre la regulación de este tipo de jornadas.

# CAPÍTULO I

## ANTECEDENTES HISTÓRICOS

### **1. INTRODUCCIÓN**

Para comprender el instituto de la jornada laboral, es sumamente importante analizar y conocer los acontecimientos históricos y los cambios sociales que conllevaron a la creación de este instituto, a su regulación y al establecimiento de un límite máximo de horas, tanto diarias como semanales, para la labor realizada por los trabajadores.

Es por este motivo que, de forma preliminar se describirá brevemente el desarrollo de las Garantías Sociales de manera general. Posteriormente, en este capítulo, se narrarán los eventos que realizaron un cambio en la conciencia social, sobre el tema de los trabajadores y que por ende se manifestó, de manera jurídica, en un cambio en las legislaciones a nivel mundial, reduciendo la jornada laboral.

Conoceremos los sucesos tanto internacionales, como también los acaecidos en nuestro país. Las luchas sociales y las diferentes regulaciones que produjeron la jornada tal y como la conocemos hoy, lo que nos ayudará a comprender su relevancia, así como la importancia y necesidad de respetarla.

Finalmente, debido a que este es un capítulo introductorio, se definirán los diferentes tipos de jornadas laborales, tanto la ordinaria como la extraordinaria, así como las diversas clasificaciones que se hacen dentro de ellas. Para realizar esta labor, citaremos la jurisprudencia más relevante sobre el tema, que han dictado tanto la Sala Constitucional, como la Sala Segunda, ambas de la Corte Suprema de Justicia de nuestro país.

## **2. LAS GARANTÍAS SOCIALES**

Durante el siglo XIX, las relaciones laborales en nuestro país estuvieron regidas por las leyes del Derecho Civil, específicamente por el Código Civil de 1888, en el cual se regulaba de una manera muy general el contrato de arrendamiento de obra. Este contrato establecía el acuerdo de voluntades entre el patrono y el obrero. Es decir, se regulaba el trabajo como un contrato de arrendamiento de obra, basado en un liberalismo extremo, en donde se consideraba a las partes de la relación laboral bajo un principio de igualdad.

Esta regulación fue criticada por el Obispo Thiel alrededor de 1893, influido por la Encíclica de León XIII, *Rerum Novarum*, publicó una Carta Pastoral sobre el justo salario de los jornaleros y artesanos, esta Carta Pastoral fue mal recibida por el Gobierno de la época, ya que ella indicaba que la situación de los artesanos era muy mal remunerada.



Sin embargo, con esta Carta Pastoral, surgió la conciencia social en torno a problemas laborales y al final del siglo XIX, nace un movimiento obrero de manera espontánea, el cual no contaba con ningún tipo de organización sindical independiente y tenía débiles objetivos políticos. Con dicho movimiento obrero se impulsaron leyes que se referían al problema social, como por ejemplo:

- Ley número 15 de 1901 que se refería a los salarios de los dependientes de comercio y hombres de mar;
- Ley número 81 de 1902 que establecía el alquiler de servicios agrícolas, así como los domésticos e industriales; regulando los salarios de operarios, peones y sirvientes al servicio de fincas e industrias.
- La ley número 51.
- La ley de Accidentes de Trabajo, promulgada en 1925.

Como consecuencia de las desigualdades sociales del siglo XIX surge la necesidad de regular las relaciones laborales y establecer garantías sociales. Fue hasta la promulgación del Código de Trabajo en agosto de 1943 que se empezó a legislar de manera especial el Derecho Laboral.

Durante las elecciones de 1940, es evidente el liderazgo del Partido Republicano, cuyo máximo representante para esa época era el Dr. Calderón Guardia, el cual contaba con el respaldo de la Iglesia Católica para concretar sus planes. Con su gobierno, Calderón Guardia, impulso el Estado Social y con

él logró introducir a nuestra Constitución Política un capítulo de Garantías Sociales, además de la creación del Código de Trabajo y la Caja Costarricense de Seguro Social.

Estas reformas sociales representaron una etapa importante en la historia social y laboral de Costa Rica, ya que se institucionalizan una serie de derechos que van a contribuir enormemente para aliviar la situación que venían enfrentando los trabajadores costarricenses.

Con la promulgación de las Garantías Sociales, se incorporan a nuestra Constitución Política una serie de artículos dirigidos a la protección del trabajador. Establecen que el trabajo es un deber social y debía de gozar de especial protección de las leyes.

Entre los derechos protegidos por las garantías sociales podemos encontrar la regulación del derecho a formar sindicatos, se reconoce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga. Se les otorga fuerza de ley a las convenciones y contratos colectivos de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados. De la misma manera se estableció una jurisdicción especial de trabajo para mejor resolver los conflictos que se deriven de las relaciones entre patronos y trabajadores, así mismo se regulan las jornadas ordinarias y extraordinarias.

### 3. LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

A través del tiempo, la limitación de la jornada laboral ha generado una lucha constante para la humanidad. Desde la edad media, en la que las jornadas de trabajo tenían una duración de hasta dieciséis horas<sup>1</sup>, el ser humano ha buscado lograr equilibrio entre la producción y el bienestar del trabajador.

Muchas son las razones por las cuales se busca la reducción de la jornada laboral, de forma que esta se base en criterios más humanitarios. Entre los motivos resaltan los de orden, físicos, sociales e incluso económicos<sup>2</sup>.

Fisiológicamente se hace alusión al desgaste físico que sufre el trabajador al laborar bajo jornadas extenuantes, el cual provoca consecuencias negativas en su salud.

Dentro de los argumentos de carácter social se hace referencia a la necesidad de tiempo, que tiene todo ser humano, de recrearse y compartir con la familia. Esto con el fin de mantener la salud física y mental del trabajador, así como lograr el bienestar de la familia, núcleo de nuestra sociedad.

---

<sup>1</sup> Duarte Briones Olga. (2003). El principio de la limitación constitucional de la jornada de trabajo y sus excepciones. Tesis de Graduación para optar por el posgrado de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. Universidad Estatal a Distancia. p. 17.

<sup>2</sup> Alpizar Barquero Jorge Alberto. (1976). La jornada de trabajo en la legislación costarricense. Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciado en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica. pp 3 y 4.

En el ámbito económico, se argumenta que no necesariamente al existir una jornada mayor, esto se va a reflejar en el aumento del nivel de rendimiento de la empresa<sup>3</sup>; sino que por el contrario, la salud y el bienestar del trabajador tienen repercusiones importantes en los niveles de producción.

Es debido a estas razones, y a otras más, que en las diferentes sociedades se han originado luchas constantes para establecer una jornada más justa. En un principio, se logró establecer una jornada máxima de ocho horas. Aun así en los últimos años la tendencia ha sido la flexibilización de la jornada laboral permitiendo, de esta forma, jornadas de hasta doce horas diarias por cuatro día a la semana.

En el siguiente apartado se hace una breve referencia a la historia de la jornada laboral, aspecto importante para lograr entender los lineamientos por los cuales se rige en la actualidad.

### **3.1 Desarrollo**

En la segunda mitad del siglo XVIII, inicio el periodo conocido como la Revolución Científico – Industrial. En este periodo se da la transformación de la sociedad rural en industrial, provocando en la humanidad una mayor conciencia de clase.

---

<sup>3</sup> Opt. cit 1.

En esta época, las personas empiezan a trasladarse a los centros urbanos, debido a que la producción evolucionó de artesanal a fabril. Lo cual provoca que se de una concentración obrera, produciendo mala distribución de la riqueza, lo que indujo la formación de una clase de hombres desposeídos, y su explotación.

Como consecuencia de la explotación, muchos de los trabajadores estuvieron inmersos en un sistema de trabajo que aplicaba multas por la inobservancia de las normas de fabricación. Los trabajadores eran pagados con los productos manufacturados en las fábricas donde trabajaban, en lugar de dinero; y cuando se pagaba con dinero no era infrecuente que tuvieran que gastarlo en las tiendas de la propia fábrica.

En este período se producen invenciones y mejoramientos de algunas tecnologías incipientes. Entre las invenciones están el piano; el motor a vapor; el termómetro; el cronómetro; el telégrafo; el barco de vapor; la guillotina; la bicicleta; la fotografía; la máquina coser; la máquina escribir y otros.

Precisamente debido a las invenciones de esta época, principalmente a la iluminación mediante gas, es que se hizo posible el trabajo nocturno, y por ende las jornadas excesivas de hasta dieciséis horas.

Posteriormente, en el siglo XIX, tanto en Estados Unidos como en los países europeos, surgieron conflictos y luchas para exigir la reducción de la jornada laboral<sup>4</sup>.

Así, se dieron diferentes movimientos gremiales: *“tal es el caso de los astilleros y carpinteros de New York y Filadelfia, que obtiene la fijación de la jornada diaria en 10 horas, en 1832; para los empleados estatales de esa nación se logra en 1840, la misma jornada. En Inglaterra, el parlamento fija en 1857 la jornada de 10 horas. La de ocho diarias la consiguen por primera vez los estibadores de Charleston y Massachussets, seguidos por los obreros de las explotaciones de oro de Australia y los carpinteros de New York.”*<sup>5</sup>

Entre los años de 1840 y 1860, en Inglaterra, Francia y Australia, se promulgaron las primeras leyes que regulaban la jornada ordinaria.<sup>6</sup> Producto de la situación laboral impera un pensamiento social, sustentado con la promulgación del Manifiesto Comunista en 1847, y por pensadores europeos<sup>7</sup>, que anteriormente se habían pronunciado de la misma manera. Como consecuencia de este pensamiento se funda la Primera Internacional Obrera en 1864.

---

<sup>4</sup> Gardela, Ana Isabel et al. (1998). Seis décadas de historia laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. LX aniversario creación Secretaria de trabajo y Previsión Social. 4ed San José, Costa Rica.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Op cit 1.

<sup>7</sup> Roberto Owen (1771-1858) pretendió reformar la sociedad por el esfuerzo de los propios trabajadores. Graco Babeuf (1760-1797) es considerado el primer revolucionario social moderno, así como el primer mártir de las sublevaciones proletarias. Para Babeuf el pueblo no era sólo la clase trabajadora, sino los pequeños comerciantes, pequeños propietarios de la tierra, pequeños artesanos.

La internacionalización del problema obrero llevó a una división de la humanidad, en clases sociales. Todo esto produjo que ya no se teorizara sobre reformas o revoluciones políticas, sino sociales. En países como Inglaterra, Francia, Alemania y Estados Unidos empiezan también a ser influenciados por movimientos obreros en busca de una protección social – laboral.

En 1868, Estados Unidos aprueba la Ley Ingersoll, la cual señalaba: *“la jornada de Trabajo de ocho horas para todos los jornaleros, obreros y artesanos que el Gobierno de los Estados Unidos contrate”*<sup>8</sup>

Aún así a los trabajadores del sector privado no estaban protegidos por esta ley, ya que se les sometía a una jornada de hasta doce horas diarias.<sup>9</sup>

Por este motivo, en Estados Unidos, propiamente, surgen, desde 1870, las luchas sociales, donde la Federación Americana del Trabajo, desde 1884 luchó para que en todos los sectores se instituyera una jornada de ocho horas.

El punto cumbre de esta lucha sucedió el día primero de mayo de 1886, cuando los trabajadores organizaron una huelga con el propósito de lograr una jornada de ocho horas. Como consecuencia del movimiento murieron nueve manifestantes por la represión policial, consideradas las primeras víctimas por la lucha de la jornada de ocho horas. Esta es la razón histórica por la cual mundialmente se celebra el día del trabajador cada primero de mayo.

---

<sup>8</sup> Op cit 4.

<sup>9</sup> Ibid.

Subsiguientemente, el Congreso Internacional Socialista acordó la realización de manifestaciones obreras en todos los países a partir del año de 1890, cuyo objetivo era lograr que los poderes públicos acordaran una reducción en la jornada laboral, pero no fue sino hasta muy entrado el siglo XX donde se logró ciertamente esta conquista.

A pesar de esto, el movimiento obrero logró su propósito, pues en Estados Unidos, Europa y más adelante en América Latina se limitó la jornada laboral a ocho horas. En el caso de América Latina fue en México donde, en 1917, por primera vez se limitó de forma constitucional la jornada diurna a ocho horas y la nocturna a siete horas de trabajo.<sup>10</sup>

En 1918, al finalizar la primera guerra mundial fue cuando se dictó la primera normativa que estableció una jornada de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales. Lo cual quedó plasmado en el artículo 427 inciso VI del Tratado de Versalles.

Además, del Tratado de Versalles, en 1919, la Constitución Alemana de Weimar, por primera vez en toda Europa, establece un capítulo donde regula los derechos de los trabajadores. De esta forma, los derechos de los trabajadores adquieren rango superior a la ley.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Montanaro Mena Ana Marcela. (1999). La Evolución de la Jornada de Trabajo en Costa Rica en la Primera Mitad del Siglo XX. Un análisis de las huelgas de 1920 y la Ley No. 100. Tesis de Graduación para optar por el título de Licenciada en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica. p. 147.

<sup>11</sup> Op. Cit 10. p. 148.



En Estados Unidos la jornada laboral de ocho horas se aprobó en 1935, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt.

En la República de Costa Rica, en 1873 surgieron las primeras preocupaciones en el sector obrero de limitar la jornada de trabajo, las cuales para esa fecha eran de ocho y diez horas (decreto número 3, Reglamento de la Empresa del Ferrocarril de 30-1-1873. Y acuerdo 176 de 23-2-1898 que establece la jornada de 10 horas para el INS) para algunos sectores como el agrícola y el industrial.

En nuestro país, la reducción de la jornada laboral se desarrolla al lado de la lucha obrera. En este sentido, aunque se tiene conocimiento de algunas organizaciones obreras desde 1886 (Sociedad Mutualista de Artesanos de Panadería), en realidad eran más bien asociaciones de socorro mutuo, en las que había participación patronal; y por esta razón no podemos hablar de sindicatos propiamente dichos. Anterior a esto, en 1874, bajo la dirección del Padre Francisco Calvo, se formó la Sociedad de Artesanos.

Cuando se inició la construcción del ferrocarril al Atlántico, para la exportación del café, se contrató mano de obra china, en condiciones laborales miserables. A raíz de esa situación lo más que se produjo fue un motín, en 1887. En la etapa final de construcción, se trajo mano de obra italiana<sup>12</sup>, y en

---

<sup>12</sup> Esto es en el año de 1887.

octubre de 1888 estalla la primera huelga dirigida por los italianos del ferrocarril, lo que se considera la primera gran huelga que conocemos.

Alrededor de 1893, influido por la Encíclica de León XIII, *Rerum Novarum*, el Obispo Thiel publicó una Carta Pastoral sobre el justo salario de los jornaleros y artesanos; también atacó las disposiciones laborales del Código Civil recién promulgado en 1888, en tanto regulaba el trabajo como un contrato de arrendamiento de obra, sobre las bases de un liberalismo extremo, el cual considera las partes de la relación laboral bajo el principio de igualdad a ultranza. Esta Carta Pastoral fue mal recibida por el Gobierno de la época, a pesar de que no influyó en ninguna organización popular u obrera.

Es relevante tomar en cuenta que durante este siglo XIX eran usuales las jornadas de doce horas para la clase obrera trabajadora en las plantaciones de caña de azúcar. El sector público era una clase privilegiada, pues contaba con una serie de reglamentaciones que les permitía desarrollar su jornada de trabajo en menos horas.

En resumen, el último tercio del siglo XIX se cierra con un movimiento obrero espontáneo, de características mutualistas, sin organización sindical independiente y con débiles objetivos políticos. Sin embargo, dicho movimiento impulsó leyes que se referían al problema social:

- Ley número 15 de 1901 que se refería a los salarios de los dependientes de comercio y hombres de mar;
- Ley número 81 de 1902 que regulaba el alquiler de servicios agrícolas, domésticos e industriales;
- Desde 1907 el movimiento obrero pelea por una Ley de Accidentes de Trabajo, pero se promulga hasta 1925.

En 1900 se constituyó la Liga de Obreros, pero se disolvió rápidamente; luego en 1905 vemos el Sindicato de Zapateros, el Sindicato de Albañiles, el Sindicato de Carpinteros, de Panaderos, de Tipógrafos, ya con bastante conciencia de enfrentamiento entre patronos y trabajadores.

En relación con la jornada laboral, se llevaron a cabo varias huelgas. Por ejemplo en 1905 los panaderos se unieron para exigir una jornada de ocho horas y en 1910 los trabajadores limonenses de la compañía ferroviaria iniciaron una huelga donde entre las pretensiones se hallaba el trabajar menos de diez horas.<sup>13</sup>

En este sentido cabe destacar la siguiente cita: *“las primeras luchas por establecer jornadas menores de trabajo aparecen a principios del siglo XX, cuando se habla de implantar una jornada máxima de nueve horas para el sector público, en 1902. En 1904, diferentes gremios agitan la consigna de que dicha jornada debe fijarse para todos los trabajadores. Y es hasta el 9 de*

---

<sup>13</sup> Op cit 10. p. 149.

*diciembre de 1920 que se aprueba la ley que fija la jornada laboral en ocho horas. El cumplimiento de esta ley<sup>14</sup> no fue de inmediato, ya que no incluía sanciones para quienes la irrespetaban<sup>15</sup>.*

Pero ya para 1912 el movimiento artesanal había alcanzado formas organizativas que conformaban una Federación (fusión de varios sindicatos). Se constituyó por esa época la Confederación General de Trabajadores, al mismo tiempo que apenas comenzaban a circular las doctrinas marxistas y las cristianas, inspiradas en las ideas de León XIII. En cuanto a los movimientos de huelga, hubo dos de los trabajadores de la Compañía Bananera: una en 1919 y otra en 1921.

Asimismo, durante 1920 en la Capital de San José, los establecimientos comerciales e industriales eran abundantes y sus trabajadores se encontraban organizados por medio de asociaciones.<sup>16</sup> Así que durante enero de ese año se reúne el gremio de ebanistas y carpinteros para decidir la acción a tomar, porque sus demandas de una jornada de ocho horas y un aumento de salarios no quería ser reconocida por sus patronos.

Este movimiento huelguístico se da por la razón de que las jornadas no eran igualitarias para todos los sectores laborales, situación que cambia cuando surge el movimiento, donde los trabajadores reclaman una jornada

---

<sup>14</sup> Ley número 100 del 9 de diciembre de 1920.

<sup>15</sup> Op cit 4.

<sup>16</sup> Op cit 10. p. 152.

equitativa de ocho horas, posición que era contraria a la de los patronos, quienes solicitaban que fuese de nueve horas.

Como se mencionó, los ebanistas y carpinteros se congregaron el 26 de enero de 1920 exigiendo una jornada laboral de ocho horas. En este sentido, fijaron el 2 de febrero como la fecha límite para que la parte patronal cumpliera sus demandas. Como esto no se dio fue ese mismo dos de febrero el día que declararon la huelga. Rápidamente se sumaron a la huelga los albañiles, los empleados públicos y varios gremios de la Capital.<sup>17</sup>

En el caso de los empleados de las instituciones del Estado, el Gobierno reconoció, al día siguiente de haber comenzado el movimiento, las peticiones de estos. En esta ocasión el Gobierno reconoció en un manifiesto escrito que la huelga es un derecho, lo que constituye la primera manifestación oficial del reconocimiento al derecho de huelga. Esta huelga obligó al Gobierno a decretar una jornada de 8 horas en sus dependencias y a dar un aumento general de salarios.

Mientras tanto, en el sector privado, los trabajadores del tranvía, los tipógrafos, zapateros, panaderos, pintores, costureras, pureras, cigarreras, trabajadores de las plantas eléctricas, entre otros, se habían unido a la huelga. Debido a esto el transporte público en San José se paralizó y se provocaron cortes de fluido eléctrico.

---

<sup>17</sup> Op cit 10. p. 153.

Aunque la clase obrera logró triunfar, es hasta el 9 de diciembre de 1920, que se aprueba la ley que fija la jornada diaria de labores de ocho horas en nuestro país (ley 100 de 9-12-1920, establece la jornada de ocho horas para los jornaleros, artesanos, y demás trabajadores de fincas, talleres y empresas similares, además fijó diez horas para los empleados del comercio y reglamento lo referente a jornada extraordinaria).<sup>18</sup>

Después de esta breve reseña histórica, es necesario concentrarnos en la definición y regulación actual de la jornada laboral y sus diferentes tipos establecidos en la doctrina y legislación.

### **3.2 Concepto.**

En la doctrina se encuentran diversas definiciones sobre la noción de jornada de trabajo. En este sentido, podemos citar a la Licda. Olga Duarte Briones quien indica:

*“La jornada de trabajo, podemos conceptualizarla como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, para ejecutar efectivamente el contrato de trabajo.”<sup>19</sup>*

---

<sup>18</sup> Op cit 1.

<sup>19</sup> Op. Cit 1. p 57

Por su parte, Bautista Vivas, manifiesta que: *“la jornada de trabajo integra todo el tiempo, durante el cual, el trabajador está a disposición del patrono, en tanto, no pueda disponer de su actividad, en beneficio propio y que incluye, los periodos de inactividad, a que obligue la prestación contratada, con exclusión de lo que se produzca por decisión unilateral del trabajador. Se computa, como tiempo de labor, el que transcurre, mientras el trabajador disfrute de él, por haberse puesto a disposición del patrono y que comprende, tanto el lapso en que cumple las tareas, como el tiempo en que no lo haga, igualmente, la jornada, incluye los momentos de descanso.”*<sup>20</sup>

Cabanellas señala que la *“la jornada laboral es tanto como la duración del trabajo diario de los trabajadores. Por ampliación convencional del vocablo jornada –más o menos equiparable a día de actividad–, la laboral se expresa también en el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en cada actividad... por lo cual es hoy día más corriente expresar la jornada de trabajo por su número de horas semanales.*

*En formulación técnica, se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder el máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con le fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible.”*<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup>Bautista Vivas, Oscar. (2003). Curso de Derecho Laboral Costarricense parte individual, tomo I. San José, Costa Rica: Editorial Publicaciones Jurídicos-Sociales S.A. p. 123

<sup>21</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. (2001). Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Volumen I. 4 ed. Buenos Aires. Editorial Heliasta. p 539

Otra definición, es la que otorga Jorge Alberto Alpizar Barquero, quien manifiesta que la jornada de trabajo es el *“Lapso de tiempo máximo legal, o inferior contractual, durante el cual se encuentra el trabajador en disposición jurídica de prestar su concurso intelectual o material, a las órdenes de un patrono y a cambio de un salario.”*<sup>22</sup>

Podemos concluir, que se debe entender por jornada laboral, el tiempo que el trabajador presta sus servicios, conocimientos y destrezas a disposición de su patrono con el fin de cumplir con una prestación de servicios a cambio de un salario previamente determinado.

### **3.2.1 Elementos del concepto de Jornada Laboral.**

La doctrina<sup>23</sup> y la legislación costarricense indican los elementos que se consideran indispensables a la hora de definir el concepto de jornada laboral. Entre ellos podemos ubicar, el patrono, el trabajador, la prestación del servicio, el tiempo y la remuneración.

El primero de estos elementos, el patrono está definido por Código de Trabajo 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.”*<sup>24</sup> Es la persona que

---

<sup>22</sup>Op cit 2. p. 13.

<sup>23</sup> Ibid. p. 10- 12.

<sup>24</sup> Código de Trabajo. Ley número 2 del 26 de agosto de 1943. Artículo 2



posee los medios de producción, o ante la cual el trabajador se encuentra en subordinación.

Por su parte, trabajador es considerado por la legislación 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”*<sup>25</sup>. Jorge Alberto Alpizar manifiesta que: *“es todo aquel que realiza una labor de contenido económico, siendo el elemento contingente para la existencia jurídica de la relación laboral, y que deviene obligado a prestar un servicio.”*<sup>26</sup>

El tiempo son las horas establecidas, según el tipo de jornada, para la prestación de los servicios por parte del trabajador.

Por último, la Remuneración, es el salario percibido por el trabajador, por parte del patrono, a cambio de sus labores. Es la compensación a la que tiene derecho en razón del tiempo invertido y su esfuerzo.

### **3.2.2 Diferencia entre Horario y Jornada de Trabajo**

Es importante destacar, la diferencia existente entre lo que se considera la jornada de trabajo y el horario.

---

<sup>25</sup> Op. Cit 24. Artículo 4.

<sup>26</sup> Op. Cit 2. pp. 10- 12.

El horario hace referencia a la hora “en que se debe dar inicio a las labores y la hora en que se terminan. Es el tiempo, en que el trabajador, debe prestar sus servicios, en periodos horarios fijados por el patrono y que es la distribución de la jornada laboral, que señala el inicio y terminación de la jornada de trabajo. Las horas de labor y su distribución, está comprendida dentro de la facultad de dirección del patrono, así como la implementación de los respectivos horarios y que pueden ser modificados unilateralmente por el patrono, dentro de los límites del *ius variandi*.”<sup>27</sup>

Por su parte la jornada laboral, como ya lo indicamos, es el tiempo que el trabajador presta sus servicios, y esfuerzo, a disposición de su patrono con el fin de cumplir con una prestación de servicios a cambio de una remuneración previamente determinada.

#### **4. CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

En nuestro país, la legislación clasifica la jornada laboral en ordinaria y extraordinaria. A su vez, subdivide la jornada ordinaria en diurna, nocturna y mixta. Aunque también se manejan los conceptos de jornada acumulativa, continua y discontinua.

---

<sup>27</sup> Op cit 20. pp. 159-160

## **4.1 Ordinaria**

Existen diversas definiciones, dentro de estas podemos mencionar las de Bautista Vivas y Duarte Briones, el primero indica que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo, es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrono, de forma permanente y obligatoria para prestar el trabajo.”<sup>28</sup>

Por su parte, Duarte Briones señala que: “Es aquella en que el trabajador presta sus servicios al patrono dentro de un marco de horas preestablecidas en forma permanente y obligatoria. A esta jornada se imponen límites máximos que no pueden aumentarse, excepto en los casos en que la ley lo permita.”<sup>29</sup>

De esta forma, la jornada ordinaria se puede considerar como el lapso de tiempo en que el trabajador se compromete a laborar para el patrono. Los máximos de la jornada se definen por ley, los cuales son diferentes según se labore en jornada diurna, nocturna o mixta.

### **4.1.1 Diurna**

En doctrina la jornada diurna se define indicando los mínimos y máximos establecidos legalmente. En nuestra legislación se indica que esta debe ser de un máximo ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. Aún así, el

---

<sup>28</sup> Op cit 20. p. 146.

<sup>29</sup> Op cit 1.

Código de Trabajo permite una jornada ordinaria diurna de diez horas diarias, siempre que no exceda las cuarenta y ocho semanales y no se trate de labores insalubres o peligrosas.

De esta forma la Constitución Política, en su artículo 58 instituye: *“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana...”*

#### **4.1.2 Nocturna**

La jornada nocturna es la que se realiza entre las siete de la noche y cinco de la mañana. También se considera jornada nocturna cuando se labora más de tres horas y media dentro del lapso señalado.

Para Cabanellas el trabajo nocturno *“es el realizado durante la noche, tomando ésta en el sentido más restringido, no desde la puesta a la salida del sol, sino de la carencia de la luz que permita las labores, luego del ocaso, hasta la claridad natural por cercanía de la aurora.”*<sup>30</sup>

En este sentido manifiesta, en el artículo 58, la Constitución Política: *“La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana...”*

---

<sup>30</sup> Op cit 21. p 556.

### 4.1.3 Mixta

La jornada mixta se define como aquella que: *“...comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media...”*<sup>31</sup>

Cabanellas indica que *“se considera jornada mixta, en cuanto al horario, la que comprende parte del día y parte de la noche, ya empiece con luz diurna y concluya con la nocturna o viceversa.”*<sup>32</sup>

El Código de Trabajo instituye el máximo de tiempo permitido como jornada mixta señalando en su artículo 138 que:

*“...la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas”*

A pesar de esto, el Código de Trabajo en el artículo 136<sup>33</sup>, permite una jornada mixta de ocho horas diarias siempre que no se excedan las cuarenta y

---

<sup>31</sup> Op cit 20. p 150-151

<sup>32</sup> Op cit 21. p 558

<sup>33</sup> Artículo 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

ocho horas semanales, para los trabajos que no se consideran insalubres o peligrosos.

#### **4.2. Extraordinaria.**

Esta jornada hace referencia al tiempo que se labora por encima de la jornada ordinaria previamente establecida para el trabajador. Al respecto el Código de Trabajo, en el artículo 139, establece:

*“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.*

*El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria”.*

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

Es importante señalar que la jornada extraordinaria tiene un límite temporal, el cual se encuentra regulado dentro del artículo 140: *“La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.”*

De esta forma, el límite máximo, para el trabajador, en lo referente a las horas que puede trabajar, no puede exceder de doce horas diarias, tomando en cuenta tanto la jornada ordinaria como la extraordinaria. Aún así, existe la excepción en caso de que la empresa se encuentre en un siniestro o riesgo eminente y sea indispensable la presencia de los trabajadores para cubrir la emergencia.

Cabanellas, al hacer referencia al tema de horas extraordinarias indica que *“En la prestación laboral subordinada, horas extraordinarias... son las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado. Como las horas extraordinarias vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida por razones de orden público, interés social y defensa de la salud del trabajador, no cabe convertirlas en habituales, con la burla consiguiente de la jornada legal del trabajo y los efectos nocivos de prolongar en exceso el esfuerzo laboral. La iniciativa corresponde al patrono; y la aceptación es libre*

*para el obrero. No obstante, en casos de accidentes, trabajos urgentes y situaciones de fuerza mayor, el trabajador ha de trabajar suplementariamente, sin opción; pero sólo en la medida necesaria que la excepcional circunstancia requiera.”*<sup>34</sup>

Por su parte, Mario de la Cueva indica que: *“damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extra de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono.”*<sup>35</sup>

En este sentido, el mismo autor expone que: *“La prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario, sino que debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima.*

*Las circunstancias extraordinarias que permiten prolongar las jornadas son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos.”*<sup>36</sup>

Como se puede ver, los principales aspectos de la jornada extraordinaria consisten en que esta es una prolongación de la jornada ordinaria del trabajador, la cual sólo se puede dar de forma excepcional. Lo que significa que

---

<sup>34</sup> Op cit 23. p 567

<sup>35</sup> De la Cueva, Mario. (1978). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5 ed. México. Editorial Porrúa, S. A. p 279

<sup>36</sup> Op. Cit 35. p 280



se debe basar en hechos que surgen de manera eventual, por un lapso corto, y nunca debe ser permanente, o por el volumen de trabajo normal del centro de trabajo. En este sentido, se ha manifestado la Sala Segunda indicando que:

*“la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, sino uno de orden excepcional, y se encuentra sujeta a límites y requisitos que buscan, precisamente, proteger al trabajador, de jornadas extenuantes que atenten contra su salud física y mental”<sup>37</sup>*

No se considera jornada extraordinaria, las horas que el trabajador deba permanecer en su lugar de trabajo, más allá de su horario normal, para enmendar los errores cometidos por él mismo.

Como último aspecto relevante, la ley prohíbe la realización de la jornada extraordinaria en todos los trabajos que se consideren insalubres o peligrosos para el trabajador, de esta forma, el artículo 141 del Código de Trabajo, indica:

*Artículo 141.- “En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.”*

---

<sup>37</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 424-2009, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veinte de mayo de dos mil nueve.

Sobre el tema de jornada insalubre Cabanellas indica que *“es el perjudicial para la salud, el propenso a producir una enfermedad o a agravar una precedente en quien desempeña las actividades nocivas. ...*

*... Son insalubres aquellas industrias que pueden producir, a quienes en ellas trabajan, trastornos generales de mayor o menor daño orgánico; tales trastornos son producidos tanto por elementos de trabajo (...) como por el ambiente(...).”<sup>38</sup>*

La Sala Constitucional, en la sentencia 14098 de las nueve horas y treinta y cuatro minutos del veintitrés de septiembre del dos mil ocho hace un extenso análisis sobre lo que es la jornada extraordinaria y las implicaciones de este instituto:

*“Este Tribunal considera las horas extraordinarias como cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada de trabajo. Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias... El reconocimiento de las denominadas "horas extras", nace cuando se supera la jornada laboral ordinaria y se trabaja en jornada extraordinaria.... La mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la*

---

<sup>38</sup> Op cit 21. pp 558- 559

*empresa. Se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador... las horas extra no constituyen una obligación patronal, pues la misma se origina en una situación excepcional y transitoria, y una vez desaparecida, el trabajador se mantiene prestando la jornada ordinaria inicialmente pactada, sin que pueda alegarse algún derecho en ese sentido... esta jornada extra no puede ser permanente, pues se convertiría lo extraordinario en ordinario...”*

Como podemos observar el punto principal al que hace énfasis la jurisprudencia citada, es al carácter excepcional de la jornada extraordinaria. De ello deriva que no constituye una obligación patronal y mucho menos un derecho adquirido; por la misma razón, esta jornada no puede ser extensa, debido a que, el trabajador necesita tiempo de descanso, tanto por motivos fisiológicos como culturales y psicológicos, que se encuentran protegidos por nuestra legislación.

Además, se aclara el hecho de que la jornada extraordinaria se constituye solo por el trabajo efectivo, no siendo suficiente la mera presencia del trabajador en el establecimiento para computar el tiempo como extraordinario.

Por su parte, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, al analizar el instituto de la jornada extraordinaria, en la resolución número 424 de las diez horas quince minutos del catorce de mayo del dos mil ocho, señaló:

*“tampoco resulta admisible lo argumentado por el representante de la empresa empleadora, en cuanto a que el tiempo extraordinario era compensado con días de descanso y un tiempo mayor de espera entre un turno y otro... no procede la compensación de horas extra con tiempo de descanso. Esto, por cuanto nuestro ordenamiento jurídico no permite cambiar tiempo extraordinario por tiempo libre.”*

De lo anterior, se puede extraer, que es obligatorio compensar con un cincuenta por ciento más del salario percibido por el trabajador, por lo que es prohibido cualquier otro tipo de compensación, como por ejemplo, el tiempo libre.

Como referencia, a continuación se transcriben algunas definiciones que diversos autores han dado para el concepto de jornada extraordinaria, además de las definiciones ya mencionadas de Cabanellas y Mario de la Cueva. Todos los conceptos hacen énfasis en que esta es una prolongación de la labor ordinaria, y en su carácter excepcional:

*“...existe trabajo extraordinario únicamente en los casos en que se excede el horario legal,... este trabajo extraordinario, para que de derecho a la retribución especial, debe ser siempre temporal, motivado por una circunstancia excepcional...”<sup>39</sup>*

*“Esta jornada de trabajo es de carácter excepcional, lo que significa que la misma no puede desarrollarse de manera permanente, sino que debe obedecer solamente a situaciones emergentes o contingentes y, por ende, temporales.”<sup>40</sup>*

*“La jornada extraordinaria, es la que se ejecuta después de la jornada ordinaria y que excede el límite máximo impuesto por esta y remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo por siniestro o riesgo inminente.”<sup>41</sup>*

*“Es el trabajo efectivo que se ejecuta después de la jornada ordinaria, es decir fuera de los límites fijados que enmarcan la jornada ordinaria en sus tres modalidades (diurna, nocturna y mixta) siempre que corresponda a una necesidad real de la empresa, que no se pueda prestar en otro momento, que no se*

---

<sup>39</sup> Op cit 2. p 38

<sup>40</sup> Vargas Chavarría, Eugenio. (1991). La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal. 1 ed. San José, Costa Rica: Editorial IJSA. p 27

<sup>41</sup> Op cit 20. p. 151

*trate de actividades pesadas, insalubres o peligrosas y que no lesione gravemente los derechos de los trabajadores”.*<sup>42</sup>

### **4.3 Acumulativa**

Este tipo de jornada no se deriva expresamente de la ley, pues ni en la Constitución Política ni en el Código de Trabajo se hace mención de ella. Pero para algunos autores, esta se extrae del artículo 136 del Código de Trabajo, el cual da la oportunidad de aumentar la jornada ordinaria diaria –en diez horas la diurna y en ocho la mixta- siempre que se respete el límite constitucional de cuarenta y ocho horas semanales.

Dentro de este sentido Duarte Briones expresa: *“La jornada acumulativa de trabajo, deriva del artículo 136 del Código de Trabajo, pues establece la jornada de trabajo en ocho horas, pero al mismo tiempo, dispone que, en los trabajos que no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal, no exceda de las cuarenta y ocho horas.*

*En consecuencia, la jornada acumulativa de trabajo, se determina al integrar la jornada semanal en un Número menor de días, al aumentar la jornada de trabajo diaria y que lógicamente, no implica una disminución o*

---

<sup>42</sup> Op cit 1. p 78.

*aumento salarial, por cuanto la jornada ordinaria, se está cumpliendo dentro de dicha regulación legal, jornada que permite una mejor distribución horaria, atendiendo a las necesidades de la empresa y del trabajador.”<sup>43</sup>*

Es importante aclarar que mediante reglamentación o normativa interna de instituciones se han creado diferentes límites a la jornada máxima. Y sobre estos límites operaría la acumulación de la jornada, como el caso que nos ocupa de los profesionales en Ciencias Médicas que laboran para la C.C.S.S., donde la institución ha creado una jornada máxima de cuarenta y cuatro horas.

Sobre la jornada acumulativa la Sala Segunda se ha pronunciado definiéndola:

*“Corrientemente se habla de jornada acumulativa semanal cuando las horas de trabajo del día sábado (si el día de descanso corresponde al domingo) se distribuyen en los otros días de la semana, con el propósito de no trabajar el sábado, la cual es legítima siempre y cuando se ajuste a las limitaciones impuestas por el artículo 136, párrafo segundo, del Código de Trabajo. Según esa norma, “en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho*

---

<sup>43</sup> Op cit 1. pp. 154-155

*horas". Considerada esa jornada a la luz de la normativa contenida en el Código de Trabajo, cuando se le pone en práctica se considera el día sábado como día hábil para todos los efectos, lo cual produce las siguientes consecuencias: a) si por alguna razón se trabaja un día sábado, el salario correspondiente se debe pagar en forma sencilla y no doble porque ya está pagado en el salario de la semana como un día ordinario; y b) se toma en cuenta el día sábado para el disfrute de las vacaciones, pues se especifican por semanas (artículo 153 del Código de Trabajo). Por otro lado, es bueno decir que la superación de las ocho horas de trabajo hasta diez horas diarias es legítima y no genera tiempo extraordinario de trabajo que deba pagarse como tal. Esto no se discute en este proceso. La Constitución Política (artículo 58) regula el tiempo de las jornadas de trabajo fijando que la diurna no puede exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana y que la ordinaria nocturna no ha de pasar de seis horas y treinta y seis a la semana. Pero esa misma norma establece que "Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley". Precisamente, la jornada acumulativa permitida por el numeral 136 del Código de Trabajo constituye uno de esos supuestos de excepción muy calificados, con la condición expresada en la norma de que no se trate de trabajos insalubres o peligrosos."<sup>44</sup>*

---

<sup>44</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 77-2009, de las diez horas



#### 4.4 Continua

La jornada continua es definida por Vargas Chavarría como: *“aquella en que no se interrumpe la prestación de servicios más que por aquel periodo de tiempo destinado para descanso y alimentación, sin que el trabajador se desligue del ámbito laboral”*.<sup>45</sup>

En nuestra legislación se encuentra definida en el artículo 137 del Código de Trabajo, el cual indica que tiempo efectivo de trabajo es cuando el trabajador no pueda abandonar el establecimiento de trabajo durante el descanso o las horas de comida.<sup>46</sup>

Algo muy importante es que el patrono: *“debe contar, con las instalaciones apropiadas, para que el trabajador, ingiera sus alimentos, según lo regula el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo.”*<sup>47</sup>

Por su parte, la Sala Segunda ha expresado:

*“el permanecer en el lugar de trabajo la hora de almuerzo, no hace que la jornada pueda considerarse continua, pues no se trata de*

---

diez minutos del veintiocho de enero de dos mil nueve.

<sup>45</sup> Op cit 40. p 26

<sup>46</sup> Artículo 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

<sup>47</sup> Op cit 20. p. 155

*tiempo efectivo de trabajo. Conforme a lo dispuesto en el numeral 137 de la normativa citada, "Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y de las comidas..." "La pausa no es jornada de trabajo; sólo se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. Sin pacto o contrato, el tiempo del bocadillo, el tiempo de descanso intermedio... no se integra en la jornada, sino que constituye tiempo de presencia [además de o] que se adiciona a ésta... En consecuencia, no resulta procedente reconocer ese tiempo como trabajo efectivo."<sup>48</sup>*

#### **4.5 Discontinua**

La definición más completa sobre lo que se entiende por jornada discontinua o fraccionada, es la expresada por Oscar Bautista Vivas, el cual indica que: *"Es aquella, en la que el trabajo diario, se distribuye en dos medias jornadas, frecuentemente iguales, las que se encuentran divididas, por un descanso intermedio, en el cual, se interrumpen las labores diarias, a fin de tomar alimentos dentro o fuera del lugar de trabajo y descansar durante el trabajo efectivo. De ahí, que el descanso entre las dos sesiones de trabajo o medias jornadas, puede ser de una o de más horas, según la índole de la*

---

<sup>48</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 458-2005, de las diez horas cincuenta minutos del primero de junio de dos mil cinco.

*actividad, que se ejecuta y las necesidades de esta jornada, que puede ser pactada libremente, entre trabajador y patrono, atendiendo a la naturaleza del trabajo...”<sup>49</sup>*

La potestad de que las partes pacten una jornada discontinua se deriva principalmente del último párrafo del artículo 136 del Código de Trabajo, el cual dice:

*Artículo 136: “Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.”*

*“Cabe agregar, que por no existir regulación normativa, el patrono, no está obligado a conceder tiempo, para que los trabajadores ingieran alimentos – café en la mañana o en la tarde, salvo que a nivel interno, esté debidamente reglamentado o concedido por el patrono.”<sup>50</sup>*

Así mismo, La Sala Segunda de la Corte Suprema de justicia, ha indicado que también el artículo 143 del Código de Trabajo establece este tipo de jornada, y al respecto ha señalado como características de la jornada discontinua la ausencia de supervisión y muy importante, que las funciones se

---

<sup>49</sup> Op cit 20. p 156

<sup>50</sup>Op cit 20. p 156

den de forma discontinua, realizadas a intervalos, que no sean permanentes, ni requieran una dedicación constante:

*“El artículo 143 del Código de Trabajo que establece la jornada discontinua, al excluir de la jornada ordinaria de ocho horas a ciertos trabajadores hace referencia a varios supuestos en los que la labor que desempeña el trabajador ha de tenerse como jornada discontinua, entre ellas se refiere a: a) los gerentes, administradores, apoderados, y todos los que trabajan sin fiscalización superior; b) los trabajadores que ocupan puestos de confianza; c) los agentes, comisionistas y empleados similares que no cumplen sus funciones en el local del empleador; y d) "(...) los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo"... se desprende que lo que define la jornada discontinua no es únicamente la ausencia de supervisión, como dice el inciso a) del numeral 143, sino también la naturaleza misma de las funciones, que no son permanentes, sino que surgen repentinamente, o sea, que son discontinua... Sobre la jornada discontinua esta Sala... dijo: "(...) lo que caracteriza a las funciones realmente discontinuas es la frecuencia y la duración de éstos, que justifican la no aplicación de las normas comunes que limitan la jornada. Al respecto, la doctrina explica: "La jornada de trabajo discontinua, intermitente o alternada,*

*es aquella que es realizada a intervalos durante el día, pues en su decurso diario sufre una serie de suspensiones derivadas de la peculiar naturaleza de la prestación de servicios. Los trabajadores que prestan labor discontinua o intermitente no gozan del beneficio de la jornada de 8 horas debido a que resulta recortado el trabajo efectivo o la prestación de servicios propiamente dicha por las suspensiones o descansos o períodos de inactividad que dimanen o son impuestas por la propia naturaleza de la prestación... Asimismo, se han descrito las funciones discontinuas como aquéllas donde "la naturaleza del trabajo no exige un esfuerzo, atención o dedicación constante... Las labores del actor... eran discontinuas, pues como tal debía permanecer en su puesto esperando a que se presentara una emergencia que requiriera sus servicios, razón por la cual, como se acreditó que laboraba 12 horas diarias, no tiene derecho a cobrar horas extra (artículo 143 del Código de Trabajo)".<sup>51</sup>*

A pesar de lo señalado anteriormente por la Sala Constitucional, se debe tener presente, que esta jornada discontinua no solo aplica a los puestos de confianza. Pues, por regla general, esta jornada es la aplicada en nuestro país.

---

<sup>51</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 420-2007, de las diez horas y treinta minutos del cuatro de julio del dos mil siete.

## **5. FLEXIBILIDAD LABORAL**

En la actualidad ha surgido una nueva corriente en cuanto a la forma de regular las relaciones laborales, esta nueva corriente consiste en la flexibilización de los derechos laborales de los trabajadores, por lo que no ya no es posible hablar únicamente de las jornadas típicas y tradicionales, sino que se hace necesario explicar brevemente en que consiste este nuevo planteamiento.

### **5.1. Concepto.**

Existe ambigüedad en cuanto a lo que se entiende por flexibilidad laboral, comúnmente el concepto de flexibilización laboral se usa para referirse a la reducción del costo de mano de obra, de la jornada y del tiempo de contratación. En otras palabras, flexibilidad laboral va unida a la idea de darle una mayor libertad a las empresas en cuanto a la disponibilidad material de los trabajadores con la intención de generar un mayor rendimiento económico.

La flexibilidad laboral tiene como propósito cambiar la legislación laboral protectora, para liberalizarla en razón de las exigencias del mercado. En este sentido organizaciones como Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional han indicado que la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral y así acabar con las rigideces causantes de un alto índice de desempleo, por lo que el proceso de flexibilización laboral se convierte en la

capacidad de los individuos y de las instituciones para adaptarse en la vida económica y social a las nuevas circunstancias del derecho del trabajo.

## **5.2. Motivos por los que surge la flexibilidad laboral.**

La teoría de la flexibilidad laboral comienza a surgir a partir de la crisis de los años 80, cuando comienza a existir incertidumbre por parte de las empresas ante los cambios que ocurren en el mercado, y la elevada tasa de desempleo. Dentro de este marco las empresas comienzan a abogar por mayor flexibilidad del trabajo, el cual se convierte en el factor más fácil de manejar y transformar.

Cuatro diferentes argumentos o teorías, se han propuesto para justificar el cambio de una regulación laboral rígida, a una flexible. El primero de ellos se refiere al marco institucional del mercado de trabajo. En este sentido, se señala que la crisis y los niveles de desempleo se deben precisamente a las políticas laborales rígidas que existen. Dentro de este planteamiento Instituciones como los sindicatos y el Gobierno incentivan el desempleo, debido a las prestaciones y a los beneficios que perciben los sindicatos existe una mayor duración en la reintegración al mercado laboral por parte de los desempleados, por lo que para crear una mayor cantidad de empleos se debe reducir los beneficios otorgados a los desempleados, sindicalizados y otros colectivos beneficiados.

El segundo argumento indica que la flexibilidad surge como respuesta a los cambios en el contexto económico general. Esto significa que la intervención del Estado como empresario y regulador de la economía crea ineficiencia, por lo que se hace necesario el cambio del modelo económico hacia la apertura económica y el libre juego de las fuerzas del mercado, lo que incluye la posibilidad de administrar la mano de obra según las exigencias del mercado, sin ninguna o muy poca restricción.

La tercera explicación indica que la flexibilidad surge como producto de los cambios en el sistema de producción. El cambio de productos estandarizados a productos diferenciados y los adelantos tecnológicos hacen que los procesos productivos deban ajustarse continuamente y la mano de obra debe poder adaptarse a las necesidades productivas de la organización.

Existe una cuarta tesis y es la que se conoce como la posición escéptica. Esta teoría indica que los planteamientos de flexibilizar las condiciones laborales se deriva del deseo de las empresas de obtener un mayor control sobre la organización del trabajo, el cual se encuentra muy regulado y protegido por la legislación, lo que deja en manos de los trabajadores, en especial de los sindicatos, gran parte de las decisiones y actuaciones de las empresas. De esta forma, la flexibilización se convierte en una excusa para disminuir, o incluso eliminar la protección que gozan los trabajadores. Así, la flexibilidad no logra mejorar los niveles de desempleo, lo



más que logra es un reparto del desempleo pero con la consecuencia de eliminar los grupos organizados de trabajadores.

### **5.3. Clasificación.**

La flexibilidad laboral suele clasificarse en externa e interna. La flexibilidad externa se refiere a la capacidad de las empresas de aumentar o disminuir el volumen del empleo a la producción del momento sin que esto les genere ningún costo y sin encontrarse con trabas normativas. Dentro de esta idea, los costos económicos se reducen, pues el preaviso y la indemnizaciones por despido son eliminados.

Este tipo de flexibilidad se traduce en los contratos a corto plazo, contratación temporal, ampliación de las causales de despido y subcontratación, la cual consiste en recurrir a la mano de obra de otras empresas con costos más bajos, para realizar tareas concretas y de esta forma, limitar la responsabilidad en la gestión laboral.

Es importante señalar que con la flexibilidad externa surgen diversos problemas. El primero concierne a las empresas, y es que al contratarse personal por corto tiempo este va a estar menos capacitado lo que se podría reflejar en un menor rendimiento. Para los trabajadores la situación es peor, pues pierden la estabilidad y certidumbre laboral. Además, en momentos de

crisis económica habrá una mayor tasa de desempleo, lo cual agrava la misma crisis pues disminuye el consumo.

La flexibilidad interna reside en la posibilidad de las empresas para asignar diferentes puestos o tareas a los trabajadores dentro de las mismas empresas. Es la posibilidad de cambiar la organización del trabajo a las necesidades que van surgiendo.

Este tipo de flexibilidad se subdivide en: flexibilidad cuantitativa interna, que es la modificación del tiempo efectivo del trabajo, lo que se puede dar aumentando o disminuyendo las jornadas laborales, comprimiendo semanas de trabajo y también alterando los turnos de trabajo; funcional, que es la utilización de los trabajadores en funciones variables. Salarial, que consiste en ajustar los salarios a la situación económica de la empresa.

Esta última, la flexibilidad salarial, lo que indica es que al haber una disminución en la producción los salarios de los trabajadores también se verán disminuidos, por el contrario, cuando la producción es alta el salario de los trabajadores se aumentara. Significa una diferenciación de remuneraciones según cada sector o empresa, el establecimiento unilateral de salarios, la eliminación de salarios mínimos y el congelamiento de salarios por crisis.

A favor de esta tesis se argumenta que consiste en una forma de evitar la pérdida de empleos ante momentos de crisis económica; así mismo, busca

mantener los niveles de desempleo bajo, pues en los casos en que haya una oferta de trabajo alta, las empresas pueden bajar los salarios y de esta manera pueden contratar mayor personal. Igualmente se indica que eleva los grados de competitividad de las empresas, pues al disminuir los costos que generan el pago de salarios, los bienes y servicios se podrán ofrecer a precios más competitivos.

Evidentemente los argumentos en contra de esta teoría son diversos y muy amplios, principalmente podemos señalar la precariedad laboral que surge, pues aunque haya más empleo, este sería mal remunerado en muchos casos lo que haría que los trabajadores no se vieran en la capacidad de satisfacer sus necesidades, además de imposibilitarles un adecuado desarrollo social. La eliminación del salario mínimo, el cual tiende a proteger a los trabajadores, afectaría la calidad de vida del trabajador y la de su familia lo que podría desencadenar una migración del sector formal de la economía al informal.

#### **5.4. El Ejemplo Europeo.**

Conocer, aunque sea de forma breve, como se ha realizado el proceso flexibilizador en el continente Europeo resulta importante, pues es aquí donde comienza a surgir esta teoría. La flexibilización laboral comienza como una respuesta para superar los problemas económicos del momento. De esta

forma, se decide adaptar la estructura del trabajo a la de países exitosos como Japón y Estados Unidos.

En Europa, la flexibilización se ha dado mediante la convención colectiva, en la mayoría de los casos. Esto principalmente ha sido en países como Italia, Suecia, Alemania, Dinamarca, Bélgica y Países Bajos. En Francia y España se ha llevado a cabo mayormente con medidas legislativas.

Las medidas tomadas se han dirigido hacia varios aspectos del empleo. En primer lugar los salarios, estos se han fijado principalmente por convenios colectivos y se relacionan con el rendimiento de la empresa y de los trabajadores.

Otro aspecto es en relación con el trabajo precario, el cual ha aumentado principalmente por motivo de los trabajos temporales, los contratos por tiempo determinado, a media jornada, y en general todas las modalidades de contratos de duración limitada, que ha sido una de las manifestaciones de la flexibilidad en Europa. De esta forma se puede mencionar el ejemplo del Derecho Español, donde las nuevas modalidades de contratación son los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial: En la mayoría de los países europeos la contratación de mano de obra bajo estas modalidades cuenta con el apoyo de subsidios.

Otras formas en que se ha puesto en práctica la flexibilidad laboral es por medio de la subcontratación, la reducción de la jornada laboral, libertad empresarial para fijar horarios, la compactación de la jornada semanal en tres o cuatro días y la institución de límites de duración promedio semanal, mensual o anual principalmente.

### **5.5. Ley para la protección del empleo en momentos de crisis.**

En Costa Rica actualmente en la Asamblea Legislativa se encuentra un proyecto de ley de flexibilización laboral presentado por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), el cual lleva por nombre “Ley para la protección del empleo en momentos de crisis”, el cual se tramita bajo el expediente número 17315. Actualmente este proyecto se encuentra en la Comisión Permanente de Asuntos Económicos para su estudio.

Debido a que este proyecto representa un cambio en la legislación costarricense, se hace necesario, dentro de este tema, conocer la propuesta del proyecto de ley, sus principales aspectos y cambios en la regulación laboral.

El objetivo de este proyecto es que en los momentos de crisis económica, definida por el proyecto como “una reducción por tres meses consecutivos del índice mensual de actividad económica”, la empresa privada

tenga varias alternativas para enfrentar la crisis diferentes a la reducción del personal, así el despido vendría a ser la última opción.

Las medidas establecidas en el proyecto son de carácter excepcional, sólo se pueden implementar durante el periodo de crisis y únicamente cuando se haya emitido un decreto por parte del Poder Ejecutivo autorizando a los patronos de determinados sectores a aplicar las medidas. Es importante aclarar que estas medidas son de carácter temporal y tienen un plazo máximo de seis meses. Aún así, estas medidas se pueden ampliar mediante nuevos decretos.

Las acciones que autoriza el proyecto de ley a la empresa privada son: el disfrute adelantado de vacaciones; la sustitución de la jornada ordinaria por otro tipo de jornada ordinaria regulada por la legislación, en este caso se prohíbe la sustitución de la jornada diurna o la jornada mixta por una jornada nocturna; la disminución de la jornada de trabajo hasta en una tercera parte, lo que implica la disminución del salario en igual proporción y la disminución de salarios y beneficios a trabajadores de altos ingresos, en esta circunstancia el ingreso total mensual debe superar la suma de dos veces el monto de salario exento del pago de impuesto sobre la renta para trabajo personal.

Respecto a la jornada extraordinaria, no se permite cuando se ha aplicado la reducción de la jornada de trabajo, salvo causas excepcionales y justificadas que no se señalan.

Se debe tomar en consideración que los salarios percibidos durante las medidas temporales no se tomarán en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones laborales. Además el trabajador tiene la opción de renunciar sin responsabilidad laboral cuando no esté de acuerdo con la aplicación de las medidas. Por lo demás, durante el plazo de vigencia de la medida, las cargas sociales se aplicarán sobre el monto de salario efectivamente percibido por el trabajador, salvo cuando el salario percibido afecte la cotización mínima para el ingreso al régimen de seguro social, en cuyo caso se debe respetar el mínimo establecido por la normativa correspondiente.

Recalamos que, el proyecto establece como garantía para los trabajadores que para el cálculo de las indemnizaciones indicadas en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo y el pago de prestaciones laborales no se considerarán, en perjuicio del trabajador, los salarios percibidos durante la aplicación de las medidas temporales.

Establece el carácter temporal de las medidas y que estas se encuentran sujetas a la vigencia del decreto ejecutivo que las autoriza. Una vez finalizado el plazo de vigencia de dicho decreto, el patrono deberá restablecer de forma inmediata las condiciones de trabajo originalmente pactadas.

Para que un patrono pueda implementar las medidas temporales deberá comunicar previamente y por escrito a los trabajadores, los sectores que serán

afectados, las medidas específicas que serán implementadas y la forma en que estas se van a aplicar.

Es importante señalar que no puede haber reforma en perjuicio, pues el proyecto establece que las medidas seleccionadas por el patrono y comunicadas a los trabajadores, solo podrán ser modificadas en beneficio del trabajador. Otra garantía establecida, es que los trabajadores que se encuentran cubiertos por un fuero de protección indicado en nuestra legislación laboral, podrán ver sus condiciones de trabajo modificadas por las medidas temporales, siempre y cuando dichas medidas no sean utilizadas por el patrono como una práctica discriminatoria en razón de su condición especial.

Por otra parte el proyecto establece faltas y sanciones a los patronos que:

- Utilicen las medidas temporales con un fin discriminatorio.
- Apliquen las medidas temporales sin cumplir el procedimiento establecido o sin estar autorizado por el decreto ejecutivo.
- No comuniquen oportunamente a los trabajadores la forma en que se ejecutarán las medidas temporales y no comuniquen al Ministerio de Trabajo la aplicación de las medidas temporales al centro de trabajo.
- Aporten estados financieros falsos así como cualquier otra información relevante de la empresa al Ministerio de Trabajo para la aplicación de las medidas.



- Dispongan las medidas temporales fuera de los límites establecidos en la ley.

Ahora bien, el informe de servicios técnicos señala varios problemas con este proyecto. El primero es sobre el concepto de crisis económica, el cual es menos amplio del utilizado en la propuesta. Para que exista una crisis económica debe de haber una recesión y caída de la economía por al menos durante dos trimestres consecutivos, a parte, se deben tomar en consideración diversas variables económicas para declarar la existencia de una crisis.

Otros aspectos que señala es que no se crea ninguna obligación para la parte patronal de garantizar la estabilidad a los trabajadores que se someten a los lineamientos establecidos en el proyecto. Además, al disminuirse los salarios de los trabajadores y la cuota patronal que estos aportan a la C.C.S.S., muchos trabajadores que estén cercanos a jubilarse podrían verse afectados.

Sumamente importante, es la observación de que este proyecto de ley contradice la Constitución Política, en especial a los artículos 18, 34, 50 y 57; asimismo como a los convenios internacionales 26 y 131 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre salarios mínimos. Igualmente, se considera que las normas son ambiguas, demasiado amplias, por lo que dejan vacíos y un amplio margen a la interpretación.

Otro inconveniente señalado es que si bien el patrono debe comunicar las medidas de previo a los trabajadores, la norma no establece plazo para que comunique por escrito a los trabajadores, violentando de esta manera el principio de seguridad jurídica.

Por último, es nuestra opinión personal, que otro problema que presenta este proyecto es el hecho de que la crisis, las medidas por tomar y las empresas que pueden aplicar las normas de flexibilización, se establezcan mediante un decreto ejecutivo. Esto es negativo porque el proyecto de ley no establece parámetros definidos y técnicos que limiten la decisión del Poder Ejecutivo, por lo cual el decreto se podría dar basado únicamente en aspectos políticos, lo cual perjudica a los trabajadores, y con la agravante de que al permitir la prórroga del decreto, estas medidas se pueden dar por tiempo indefinido.

## **6. CONCLUSIÓN.**

Al finalizar este capítulo, podemos observar que la jornada laboral se ha instituido a través de la lucha de la clase obrera por condiciones de trabajo más humanas y dignas. Es por esto que el establecimiento y respecto a las diferentes jornadas laborales, en especial la ordinaria de ocho horas, resulta tan importante, pues para su institución incluso se originó la pérdida de vida de trabajadores.

Muchos son los motivos que impulsaron la lucha por una jornada más justa, que como se explicó a lo largo del capítulo, resaltan los de orden físico, por el desgaste y daño a la salud que produce al ser humano el trabajo excesivo; sociales y económicos.

De lo expuesto, podemos derivar que el punto de origen, de la lucha obrera por la reducción de la jornada se inicia durante la revolución científico-industrial, momento en el que se empezó a dar una mayor congregación en la zona urbana para trabajar en las fábricas, produciendo esto, concentración de la riqueza y una nueva clase social, la clase obrera. Debido a esto, en el siglo XIX comienza formalmente la lucha obrera por la disminución de la jornada de trabajo, la cual surgió frutos años, e incluso décadas más tarde.

Otro aspecto histórico, a extraer de este capítulo, es que en el caso de Costa Rica, es en 1888 que comienzan los esfuerzos de los trabajadores por reducir la jornada laboral, pero es hasta 1920, con la ley número 100 que la clase obrera costarricense obtuvo resultados.

Ya concretamente en el aspecto jurídico de la jornada laboral, podemos derivar de lo expuesto durante el capítulo, lo cual consiste en el tiempo que el trabajador presta sus servicios al patrono, a cambio de una remuneración. Los principales tipos de jornada son la ordinaria, la acumulativa, la continua, la discontinua y la extraordinaria, la cual tiene carácter de excepcional y consiste en una prolongación de la jornada ordinaria, ya sea la legalmente establecida,

o una jornada ordinaria inferior pactada por las partes; aún así, esta jornada sumada a la ordinaria no puede exceder doce horas diarias de trabajo.

Además, es importante acentuar el hecho de que en la actualidad, como se expone al final del capítulo, está surgiendo una nueva ideología denominada flexibilidad laboral, por lo que los tipos de jornadas tradicionales cambian en función de las necesidades de las empresas, variando de esta forma los mínimos y los máximos legales establecidos para la regulación de la jornada laboral.

El conocimiento de los diferentes tipos de jornadas laborales es de especial relevancia para el desarrollo del tema en análisis, pues establecen parámetros por comparar con los diferentes tipos de jornadas atípicas establecidos para los profesionales en Ciencias Médicas.

Antes de analizar específicamente la jornada laboral de los profesionales en Ciencias Médicas, a continuación explicaremos brevemente el Sistema de Salud en Costa Rica, y en especial las funciones de la Caja Costarricense de Seguro Social, esto con el objetivo de conocer la institución donde laboran los profesiones en Ciencias Médicas.

## CAPÍTULO II

### EL SISTEMA DE SALUD EN COSTA RICA

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El objetivo principal de este capítulo es conocer la organización del Sistema de Salud, representado principalmente por la Caja Costarricense de Seguro Social. En ese sentido desarrollaremos la forma en que la CCSS organiza la implementación del seguro de salud a toda la población y su estructura administrativa.

Así mismo, explicaremos de forma sintetizada la evolución del Sistema de Salud, dentro de ello se mencionará a las principales instituciones responsables del cumplimiento de este sistema. Nos interesa principalmente el papel de la Caja Costarricense de Seguro Social dentro del Sistema de Salud.

En ese sentido, conceptualizaremos el Sistema de Salud, conoceremos su evolución a partir de 1961, año en el cual se aprobó la Ley de Universalización de los Seguros Sociales, pilar fundamental para nuestro sistema de salud. De la misma manera analizaremos la reforma que sufrió el mencionado sistema para dar origen al sistema actual de salud.

De forma breve, iniciaremos con el estudio de la Caja Costarricense de Seguro Social, los principios en los cuales se basa el Seguro Social, los

regímenes de aseguramiento y la manera de su financiamiento. Esto por el hecho de que es la encargada de la administración de los seguros sociales y la principal institución encargada del Sistema de Salud.

## **2. LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL.**

El artículo 73 de la Constitución Política es el que crea a la Caja Costarricense de Seguro Social e indica:

*“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.”*

Del artículo constitucional se desprende que la C.C.S.S. goza de autonomía de gobierno y de administración, lo que implica la capacidad de definir sus propias metas y autodirigirse, así como la facultad de establecer por vía reglamento el contenido y el alcance de los seguros sociales, sus condiciones y beneficios. Además, los requisitos de ingreso a cada régimen.<sup>52</sup>

En este orden de ideas, la Sala Constitucional ha indicado: *“...es dable a los diferentes establecimientos de la Caja, en aplicación del principio constitucional de autonomía de administración y gobierno, dictar las medidas de reorganización necesarias de sus servicios para su mejoramiento, con el fin de lograr la mejor satisfacción de sus usuarios y del interés general, que por su naturaleza nunca podría dejar de prevalecer ante los intereses particulares.”*<sup>53</sup>

Es importante destacar que esta autonomía de gobierno y administración, es en lo referente a los seguros sociales, por lo que dentro de esta materia la autonomía es plena para el desempeño de sus funciones, por lo que la ley no puede interferir en la administración ni el gobierno de los seguros sociales. Pero si es posible legislar en otros ámbitos, siempre que no se trate de seguro social; en este sentido se debe respetar *“el núcleo mínimo identificable de competencias”*.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 9734-2001 de las catorce horas con veintitrés minutos del 26 de setiembre de dos mil uno.

<sup>53</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 10545-2001 de las catorce horas con cincuenta y ocho minutos del diecisiete de octubre de dos mil uno.

<sup>54</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Acción de inconstitucionalidad. Expediente número 09-002959-0007, del veintiocho de abril de dos mil nueve.

Lo anterior significa que en la C.C.S.S., a pesar de su autonomía relativa a los seguros sociales, se puede intervenir externamente en el control de los servicios de la salud. De esta forma, la Sala Constitucional señaló que la autonomía de la C.C.S.S., aunque es absoluta en materia de seguro social, en general se considera una autonomía parcial, e indicó que esto obedece: *“en primer término, a que la autonomía que le garantiza la Constitución Política a la CCSS está en función del fin y no del sujeto. Es decir, el grado de autonomía no se le concede por el hecho de que sea un tipo de ente, sino para que cumpla un cometido especial asignado por el Constituyente. Cuando no estamos en presencia de este fin no se justifica una defensa a ultranza de la autonomía.”*<sup>55</sup>

En este sentido, aunque el Poder Ejecutivo tampoco puede intervenir en lo concerniente a los seguros sociales, este cuenta con la posibilidad de coordinar la función de la institución, no sólo por lo señalado, de que la autonomía es solo en materia de seguro social; sino también porque esta potestad resulta compatible con la autonomía de gobierno. Esta afirmación se fundamenta en la obligación de llevar a cabo la mejor realización de la función en beneficio del interés público, por lo que las políticas deben ser compatibles con el desarrollo de los seguros sociales. Sobre este tema la Procuraduría General de la República indicó:

---

<sup>55</sup> Op. Cit 54.



*“Como es bien sabido, la potestad de coordinación que le impone el ordenamiento jurídico a los entes y órganos de la Administración Pública sí resulta compatible con la autonomía de gobierno, independientemente de su grado, pues la función administrativa que de esta se deriva no conlleva un desmembramiento ni un traslado de los ámbitos competenciales o decisorios a otros órganos o entes de la Administración Pública. Más aún, por razones lógicas, de conveniencia y de justicia (artículo 16 de la Ley General de la Administración Pública), así con base en los principios de unidad estatal, razonabilidad y proporcionalidad, la labor de coordinación debe ser desplegada por los órganos y entes públicos para satisfacer de la mejor manera los intereses públicos y aprovechar al máximo los escasos recursos con que cuenta la Administración Pública.”*

De lo expuesto anteriormente, se puede deducir que la autonomía de la que goza la C.C.S.S, aunque le otorga plena potestad, para la administración y organización de los seguros sociales, esto no impide la coordinación por parte de otros órganos estatales, todo en cumplimiento del bienestar público.

## **2.1. Principios del Seguro Social**

La seguridad social costarricense tiene como base tres principios. El primero de ellos es la universalidad, que plantea la importancia de mejorar la

accesibilidad, cobertura, oportunidad, eficiencia y calidad de los servicios de salud que reciben todos los ciudadanos del país.

El segundo es la solidaridad que implica la obligación de todos los ciudadanos asalariados del país de cotizar para el sostenimiento del servicio de salud, para que llegue por igual a quienes no disponen de recursos.

Por último, está el principio de equidad que dispone la distribución justa de recursos asegurando la igualdad de oportunidad a la accesibilidad en los servicios de salud.

## **2.2. Regímenes de Aseguramiento**

Son tres las formas en las que los ciudadanos se pueden asegurar al régimen de la Caja Costarricense del Seguro Social y así recibir los beneficios que esta brinda.

En primer lugar se encuentra el seguro directo, al cual se afilian obligatoriamente todos los trabajadores asalariados e independientes del país. A este régimen también se puede incorporar de forma voluntaria, o por medio del Estado en el caso de personas de escasos recursos. Se incluye también a aquellas personas aseguradas por convenios específicos y los pensionados, tanto los que han adquirido este derecho por medio de las cotizaciones al

Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, como aquellos pensionados mediante el Régimen No Contributivo, o por regímenes especiales.

Otra forma de asegurarse es por medio del seguro estudiantil, el cual resguarda a todos los menores en edad preescolar y escolar que se mantienen en el programa regular de educación.

Es importante mencionar, que los seguros de la Caja Costarricense del Seguro Social, garantizan la prestación de servicios médicos no sólo para el asegurado directo, sino que beneficia de igual forma, a su cónyuge, a sus padres y a los hijos. A estos últimos se les beneficia de por vida cuando sufren de alguna enfermedad que les incapacite, de no ser así, reciben el beneficio hasta los dieciocho años de edad, o hasta los veinticinco en el caso de que estén estudiando.

### **2.3. Financiamiento.**

El seguro social obligatorio, del que se ha venido hablando, establece el monto de cobro para cada persona según el salario devengado, y, a excepción del seguro voluntario, este se financia bajo un sistema tripartito, en el cual trabajador, patrono y Estado están obligados a aportar un porcentaje. Los trabajadores aportan el ocho por ciento del total de su salario, los patronos el catorce por ciento del salario de los trabajadores, y sobre este mismo monto el Estado aporta el 0.55 por ciento.

### **3. EL SISTEMA DE SALUD.**

Antes de profundizar en la organización del Sistema de Salud en Costa Rica, así como el desarrollo que ha tenido este, desde sus inicios hasta la actualidad, es importante saber que instituciones son las encargadas de brindar las prestaciones en salud, esto para poder entender la importancia de la Caja Costarricense del Seguro Social, y el porqué este estudio se delimita a su conocimiento.

En nuestro país, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Planificación y Política Económica, el Ministerio de la Presidencia, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros (específicamente los programas de riesgos del trabajo y accidentes de tránsito) y la Universidad de Costa Rica; son las instituciones que integran el Sector Salud, esto según lo establecido por el Reglamento General del Sistema Nacional de Salud.<sup>56</sup>

Instituye el Reglamento General del Sistema Nacional de Salud, que el Ministerio de Salud es el encargado de la política Nacional de Salud, por lo que debe coordinar todas las actividades relativas a la promoción, prevención y control de la salud.

---

<sup>56</sup> Decreto Número 19276-S. Presidente de la República y Ministro de Salud. Reglamento General del Sistema Nacional de Salud.

En cuanto a la Caja Costarricense de Seguro Social y al Instituto Nacional de Seguros, indica el reglamento citado:

*“b) Caja Costarricense de Seguro Social: Es la institución creada para aplicar el seguro social obligatorio y en la actualidad seguro por el Estado, según las disposiciones legales vigentes, brindando servicios de recuperación y rehabilitación de la salud, fundamentalmente. Colabora con el Ministerio de Salud en acciones de promoción de la salud y prevención de las enfermedades.*

*c) Instituto Nacional de Seguros: Es la institución que coadyuva a reducir en forma amplia y socialmente beneficiosa la incertidumbre económica que en forma individual y colectiva enfrentan los integrantes de la comunidad. Le corresponde ayudar a prevenir los infortunios laborales y de tránsito y otorgarles a los lesionados los servicios médicos hospitalarios y rehabilitativos en forma integral.”<sup>57</sup>*

De lo expuesto anteriormente, se deduce que es un sistema complejo y que de las instituciones encargadas de llevar a cabo este sistema son diversas, sin embargo, se puede señalar a dos como las principales prestadoras de salud, lo cual se expondrá en el siguiente punto.

---

<sup>57</sup> Op cit 56. Art 11.

### 3.1. Prestaciones en salud.

Como se mencionó anteriormente, el Instituto Nacional de Seguros y la Caja Costarricense del Seguro Social son las instituciones del Estado encargadas de brindar los servicios de salud. El Instituto Nacional de Seguros, por medio de los seguros de salud, es el responsable del servicio médico cuando se trata de materia en accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y accidentes de tránsito.

Por su parte, la Caja Costarricense de Seguro Social, institución que se crea en el artículo 73 de la Constitución Política, mismo artículo donde se le otorga la administración y gobierno de los seguros sociales; a través del seguro obligatorio de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez y muerte, presta los servicios de medicina general, medicina especial y quirúrgica, asistencia hospitalaria, farmacia, odontología, subsidio en dinero para los asegurados (as) directos, entre otros, para todos sus asegurados por igual.<sup>58</sup>

Es importante, para lograr comprender la función de estas instituciones conocer el proceso de formación del Sistema de Salud.

---

<sup>58</sup> García González, Rossana. (2004). El sistema Nacional de Salud en Costa Rica: Generalidades, Curso de Gestión Local de Salud para Técnicos del Primer Nivel de Atención, Primera Unidad Modular. Caja Costarricense de Seguro Social Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS) Proyecto Fortalecimiento y Modernización del Sector Salud. 1 ed. San José, Costa Rica. Universidad de Costa Rica, Vicerrectoría de Acción Social Facultad de Medicina, Escuela de Salud Pública.

## 4. DESARROLLO DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Para poder comprender la organización y función de la C.C.S.S. es necesario entender el sistema de salud con el cual opera, debido a que esta institución es la encargada principal de desarrollar dicho sistema y de todo lo referente a salud.

### 4.1 Concepto.

Es relevante entender lo que implica la noción de sistema nacional de salud debido a que el concepto de salud, sobre el cual se desarrolla el sistema de salud en Costa Rica, hace referencia a que la salud es un producto social más que simplemente la labor que llevan a cabo las instituciones encargadas de la materia.

Se debe tener claro que el sistema nacional de salud abarca todos los elementos, incluyendo los sociales, que se relacionan de una u otra manera, con el bienestar y la salud de la población. Pues cuando se alude únicamente a las instituciones del Estado que cumplen las políticas sanitarias a lo que se hace mención es al sector salud.

De esta forma, el Sistema Nacional de Salud es comprendido como la integración del *“conjunto de instituciones y organizaciones que forman parte del sector público y privado y que tienen como finalidad, directa o indirecta,*

*contribuir a mejorar la salud de las personas, las familias y las comunidades, sean estas instituciones del Sector Salud o de otros sectores.”*<sup>59</sup>

## **4.2 Historia.**

Se debe tener presente que en 1961 se aprobó la Ley número 2738, conocida como Ley de Universalización de los Seguros Sociales, con la que se estableció un plazo de diez años, para la universalización de los Seguros Sociales, por ser un derecho constitucional. Mediante esta ley se reformó el artículo 177 de la Constitución Política y en lo que respecta a la universalización de los Seguros Sociales indicó:

*"Artículo 177 (párrafo tercero) - Transitorio.—La Caja Costarricense del Seguro Social deberá realizar la universalización de los diversos seguros puestos a su cargo, incluyendo la protección familiar en el régimen de enfermedad y maternidad, en un plazo no mayor de diez años. contados a partir de la promulgación de esta reforma constitucional"*<sup>60</sup>

Fue en la década de los setentas que se realizó el traspaso de la administración y organización de los hospitales a la CCSS, mediante la Ley

---

<sup>59</sup> Op cit 58.

<sup>60</sup> Ley número 2738 del los doce días del mes de mayo de mil novecientos sesenta y uno, reforma constitucional al artículo 177.



número 5349. Así mismo, en este periodo los trabajadores agrícolas obtuvieron el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

En 1978 se creó el Régimen Voluntario de Protección a los Trabajadores Independientes y sus Familiares. Además, en 1983 se dictó el Decreto Ejecutivo Número 14313 SPPS-PLAN llamado Constitución del Sector Salud, el cual fue muy importante pues establecía, organizaba y estructuraba el Sector Salud, de igual forma definía las funciones del Presidente de la República y el Ministro de Salud respecto a las instituciones que integran el sector salud. Posteriormente, este decreto fue derogado por el artículo 26 del decreto ejecutivo Número 34582 del 4 de junio de 2008.<sup>61</sup>

Otro aspecto importante de mencionar, es que en 1984 se estableció el Régimen de Asegurados por Cuenta del Estado, el cual beneficia a las familias de escasos recursos.

Posteriormente, en el año 1989, se creó el Sistema Nacional de Salud, estableciendo el Reglamento General del Sistema Nacional de Salud<sup>62</sup>, que otorga su rectoría al Ministerio de Salud así como la obligación de controlar y coordinar los servicios que brinda el Sistema Nacional de Salud. En este sentido, el artículo cinco de dicho reglamento dice:

---

<sup>61</sup> Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo. Decreto número. 34582. Artículo 26.

<sup>62</sup> Op cit 56.

*“Corresponde al Ministerio de Salud autorizar la instalación y operación de los establecimientos de atención de la salud a las personas, así como revocar dicha autorización cuando las disposiciones de las leyes, decretos y reglamentos que regulan estas actividades sean incumplidas, en perjuicio de la salud de la población.”<sup>63</sup>*

De la misma manera se estableció la conformación del Sistema Nacional de Salud, quedando integrado por, el Ministerio de Salud, en función de ente rector; la Caja Costarricense de Seguro Social, como principal prestataria del Servicio de Salud; el Instituto Nacional de Seguros; el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados; las Universidades e institutos, públicos y privados, por su responsabilidad de formar y capacitar a los profesionales y técnicos de salud; los Servicios de salud privados, cooperativas y empresas de autogestión que brindan servicios de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, curación y rehabilitación de la salud de las personas; las Municipalidades y Comunidades.

Por otro lado, la Ley de Mejoramiento de la Salud de los Costarricenses, dictada en 1993, vino a traspasar a la CCSS los pocos servicios de atención que aún se encontraban a cargo del Ministerio de Salud y que principalmente tenían carácter preventivo.

---

<sup>63</sup> Op cit 56. Artículo 5.

Subsiguientemente, como ya se mencionó, en el 2008 se dictó el Decreto Ejecutivo número 34582, el cual establece el Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo. Este decreto divide al Poder Ejecutivo en Sectores, creando de esta forma al sector salud. En este momento se indica que el sector salud se encuentra bajo la rectoría del Ministro de Salud y se compone por:

*“las siguientes instituciones centralizadas y descentralizadas: Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ICAA), Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), Instituto Costarricense de Investigación y Enseñanza en Nutrición y Salud (INCIENSA) y el Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER).”<sup>64</sup>*

El Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo también señala las obligaciones y competencias del Presidente de la República y los ministros, incluyendo al Ministro de Salud. Además, instituye la potestad de Rectoría que tienen el Presidente de la República y el Ministro correspondiente. En este sentido, menciona:

*“Entiéndase por rectoría la potestad que tiene el Presidente de la República conjuntamente con el ministro del ramo para definir y*

---

<sup>64</sup> Op cit 61. artículo. 24.

*conducir las estrategias y las políticas públicas de cada sector y asegurarse que éstas sean cumplidas.*

*Para lograr esto, el Poder Ejecutivo deberá coordinar, dar seguimiento y evaluar los resultados de las diferentes actividades que realicen las instituciones de cada sector para ejecutar las políticas públicas sectoriales.*

*En determinadas materias de especial interés para el Estado, como salud, educación y seguridad pública, la rectoría del Poder Ejecutivo, como forma de acción estatal, puede extenderse al ámbito privado de conformidad con la ley.<sup>65</sup>*

#### **4.3. Reforma del Sistema de Salud.<sup>66</sup>**

Durante la década de los años ochenta, se comenzó a poner en práctica una serie de reformas sociales bajo el nombre de programas de ajuste estructural, PAES, que consistían en un cambio de modelo de la administración y del gobierno del sector social. El gobierno lo argumentó en la necesidad de mejorar el sector social, aunque para quienes estaban en contra no se trató más que de una imposición de las grandes financieras internacionales.

---

<sup>65</sup> Op cit 61. artículo. 4.

<sup>66</sup> Las posiciones que se presentan en este aparte consisten en la posición oficial manifestada por la CCSS y, en oposición, las manifestaciones del sector sindical, representado por el Sr. Solano Ricardo, representante de SINTAF, en entrevista realizada el seis de julio de dos mil diez.

Estas reformas consistieron en la disminución del gasto que invierte el Estado en los servicios públicos y en programas sociales. También se buscó otorgar al sector privado participación en la prestación de los servicios y comenzar con la apertura al mercado internacional.

Los programas de ajuste estructural se fueron dando de forma paulatina durante los diferentes gobiernos, comenzando en el gobierno de Luis Alberto Monge Álvarez. De esta forma, las primeras reformas se dirigieron principalmente hacia el incremento en las tarifas de los servicios públicos, la rebaja en los impuestos a la importación, el aumento en las tasas de interés bancario y el cambio en la agricultura.

Posteriormente, se realiza la liberación de la banca nacional y se reduce la inversión en los sectores de educación y de salud, incluso en este último se comienzan a trasladar funciones estatales al sector privado, esto con la creación de las primeras cooperativas de salud.

Pero es en el gobierno de Rafael Ángel Calderón, donde se realizan las mayores reformas al sector social. Durante este periodo se ajustaron los precios de los servicios públicos, se procuró unificar los regímenes de pensiones, se elevó el tope de edad para pensionarse, se impulsó la movilidad laboral en el sector público, se disminuyó más el gasto público y se privatizaron CEMPASA y FERTICA. Además, de suma importancia, es que fue en este gobierno donde se presentaron los proyectos legislativos para la reforma del

sector salud, así como para reformar el sistema de seguros del INS y la concesión de obra pública.

Estas reformas responden a la ideología de los gobiernos y de las instituciones internacionales financieras de que los Estados deben disminuir al máximo la inversión que realizan en los servicios de salud y educación. Dentro de este pensamiento, los Estados no deben participar en la prestación de los servicios, sino que debe dejar que el sector privado sea quien brinde los servicios y el Estado sólo puede ejercer funciones de fiscalización, pero siempre con limitaciones.

Directamente sobre el tema de la reforma del sector salud, las autoridades del gobierno argumentaron esta reforma en el descontento generalizado por la calidad brindada en los servicios de la C.C.S.S., así como en diversos factores, que llamaron crisis del modelo de atención. A continuación se mencionarán los factores expuestos por el Estado para realizar la reforma, no sin antes recordar que para muchos sectores el verdadero motivo es la reducción de costos del Estado y la privatización.

El primero de los factores es el cambio en el perfil epidemiológico lo que conllevó a aumentar la demanda de los servicios y por lo tanto, el aumento en los costos, con el aspecto negativo de que estos costos no se habían considerado en el modelo de atención que se encontraba en práctica.

El siguiente factor fue la crisis económica de los años ochenta, la cual afectó a la C.C.S.S., principalmente debido a que el Gobierno se vio imposibilitado para cumplir con sus obligaciones y obligó a la institución a transformar sus excedentes en bonos del Gobierno.

Otro factor mencionado por las autoridades como relevante fue la falta de separación de funciones a cargo del Ministerio de Salud y la C.C.S.S., pues ambas instituciones se encargaban de similares asuntos en dirección, financiamiento, compra, provisión de servicios de promoción y prevención. Además existían deficiencias en la asignación de los recursos fragmentación y falta de continuidad en la atención y la planificación se encontraba basada en la libre demanda por parte de los usuarios.

Así mismo, se manifestó que la ineficiencia existente en la producción de los servicios y la insatisfacción de los usuarios contribuyó al cambio. Así, se impulsaron modificaciones en la institución para que esta tuviese una característica mayormente empresarial, sin basarse tanto en procedimientos administrativos.

Las autoridades del gobierno, en su discurso expresaron que los aspectos mencionados, junto con el desarrollo de nuevas teorías y enfoques ideológicos conllevaron al planteamiento de “la necesidad de modificar el modelo de atención para que adoptara una visión integrada de la salud, que combinara el potencial demostrado de la actividad preventiva y promocional

que se concentraba en el Ministerio de Salud con el desarrollo de la medicina curativa en la C.C.S.S.”

Se argumentó, por parte de las autoridades, la necesidad de un cambio en la perspectiva del modelo de atención, pues a partir de ese momento, con la atención médica se buscaría lograr *"una atención integral y continua, orientada a la familia, a la comunidad y al ambiente; con énfasis en acciones de promoción y prevención y fundamentada en la estrategia de atención primaria"*

La reforma en el sector salud comienza con la aprobación del proyecto de Ley de los Contratos de Prestamos con el BID que vendrían a financiar dicha reforma. Con esta ley el personal y los programas preventivos pasan del Ministerio de Salud a la C.C.S.S., quedando el Ministerio de Salud únicamente con funciones rectoras, que en la práctica son mínimas pues es la Junta Directiva de la C.C.S.S. quien en realidad dicta la mayoría de las disposiciones sobre el modelo de prestación de los servicios. Así, con la aprobación de la ley número 7374 del año de 1993, se trasladan las funciones de prevención y promoción del Ministerio de Salud a la C.C.S.S.

De esta forma, el Ministerio de Salud se encarga de dirigir, conducir, vigilar, regular, y promover la salud y del modelo de atención. También tiene a su cargo la investigación y desarrollo de tecnologías; así como las áreas de saneamiento ambiental y nutrición.



Las otras reformas que se dieron en el sector salud fue la desconcentración de hospitales, esto con la ley número 7852, Ley de Desconcentración de Hospitales; la creación de las áreas de salud y de los EBAIS. A pesar de estas reformas, no hubo gran mejoría en la calidad de la prestación de los servicios, pues el sector salud siguió con limitaciones presupuestarias por parte del Poder Ejecutivo.

Las autoridades sanitarias indicaron un cambio en el modelo de atención caracterizado principalmente por una atención integral e integrada, equidad, continuidad de la atención y participación social.

Dentro de esta tesis, la característica de atención integral e integrada hace referencia a un enfoque biológico, psicológico y social del llamado proceso salud-enfermedad, del cual se desprende que la salud de la población es un producto social y la labor institucional de las prestadoras de salud a la población.

*“Constituye el elemento esencial y está íntimamente ligado con los principios de universalidad y solidaridad. Desde el punto de vista moral y ético, el Sistema Nacional de Salud, mediante la implementación de la readecuación del modelo de atención en salud, pondrá énfasis en alcanzar dos metas: Reducir las diferencias existentes en los niveles de salud entre las diferentes regiones y grupos de la población nacional, con la pretensión de*

*minimizarlas o evitarlas. Propiciar la igualdad de oportunidades en el acceso a la atención integral de salud de manera oportuna, eficiente y de buena calidad para iguales necesidades de los (as) usuarios (as).*<sup>67</sup>

Por su parte, la equidad hace referencia a que las acciones se orientan a la población según el riesgo y oportunidad de los grupos sociales los cuales se clasifican mediante la edad en niños, adolescentes, mujeres, adultos y adultos mayores.

La continuidad de la atención se manifiesta mediante el conocimiento de los usuarios de los servicios de salud y es el primer nivel de atención, el cual explicaremos posteriormente, quien se responsabiliza de llevar a cabo esta labor y evitar la desfragmentación de la continuidad de los servicios prestados.

La Participación social se evidencia en la responsabilidad de toda la sociedad de mantener, preservar y mejorar la salud, ya que no es un asunto individual sino un tema que concierne a la colectividad.

Otras características son: la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la ejecución de actividades y la gestión de los servicios de salud.

---

<sup>67</sup> Op. Cit 58.

Con la reforma realizada, se divide al país en áreas de salud y se crean los niveles de atención. El primer nivel de atención lo integran los llamados EBAIS, que son los Equipos Básicos de Atención Integral en Salud, constituidos por un médico general, un auxiliar de enfermería y un técnico en atención primaria. El objetivo principal, de este primer nivel, radica en la promoción de la salud. De esta forma, se llevan los servicios de medicina general a los hogares, comunidades, y a los centros o puestos de salud, garantizando así el derecho de atención a todas las personas y la protección y prevención de enfermedades.

Este nivel está conformado por el Programa de Atención Integral y la Atención de la Demanda de Morbilidad Prevalente. El Programa de Atención Integral se enfoca en la promoción de la salud y prevención de enfermedades, para esto incluye programas de atención integral de la mujer, al niño y la niña, a los adultos mayores, a los adultos y a los adolescentes; cubriendo de esta manera la prestación de servicios a toda la población. La Atención de la Demanda de Morbilidad Prevalente consiste en la atención de enfermedades a nivel de la consulta de medicina general.

Este nivel es el encargado de cumplir con la consulta externa, medicina general de las clínicas, centros y puestos de salud, consultorios comunales, domicilios, escuelas y centros de trabajo.

El segundo nivel de atención lo brindan los hospitales no especializados y clínicas y su función es brindar apoyo al primer nivel de atención. Este nivel se encarga de intervenciones ambulatorias y hospitalarias por especialidades básicas como: medicina interna, cirugía general, pediatría, gineco-obstetricia y psiquiatría; es decir sub-especializadas.

Los encargados de este nivel son los puestos y los centros de salud, las clínicas tipo I, II y III, así como la consulta de medicina general de las clínicas tipo IV y de los hospitales periféricos y regionales tipo A, B y C.

En el caso de los hospitales, periféricos y regionales, de este nivel de atención, están dotados con quirófanos con el debido equipo y personal para realizar cirugía mayor poco compleja.

Por su parte, el tercer nivel está conformado por los hospitales especializados quienes proporcionan los servicios ambulatorios y de internamiento en todas las especialidades y subespecialidades. Además, brindan apoyo, diagnóstico y terapéutico, que demandan alta tecnología y especialización. Los establecimientos encargados de este nivel son los hospitales regionales y los hospitales nacionales generales y especializados.

Dentro de la C.C.S.S., en el área administrativa, los principales cambios consistieron en la separación de las tareas de financiamiento, provisión de servicios y crear la posibilidad de compra. Así, como la creación de la función

gerencial, lo cual incluye la desconcentración de la autoridad de los prestadores de servicios de salud, siendo necesario tomar en cuenta al nivel central para la decisión de objetivos y asignación de recursos. Además, une las actividades con los recursos y traslada el riesgo al prestador de los servicios.

En este sentido, el nivel central de la CCSS es el encargado de las funciones de financiamiento y compra; siendo la Gerencia Financiera de la Caja Costarricense del Seguro Social responsable de la función de financiamiento y por su parte, la Gerencia Médica tiene el compromiso de la de compra. Mientras que los establecimientos de salud, considerados el nivel local, tienen la obligación de la provisión.

También, con el nuevo modelo, se definieron los objetivos de salud de cada centro, siendo que anterior a la reforma, los objetivos se señalaban en general para todos los centros de salud. Con el nuevo modelo, a la hora de establecer los objetivos se tiene en cuenta el perfil de las diferentes comunidades, el personal de cada centro, el equipo con el que dispone y la ubicación geográfica.

Algo importante, es que el modelo de reforma del sector salud fue diseñado para ejecutarse en toda América Latina, principalmente promocionado por la Organización Panamericana de la Salud y el Instituto de Desarrollo Económico del Banco Mundial, cuyos voceros indicaban que era necesaria una reforma social que fuera acorde con las reformas económicas

que se estaban viviendo. De esta teoría es que nace la idea, ya mencionada, de que el Estado sólo debe intervenir donde la Empresa privada no puede y por lo tanto, dejar que las prestaciones de servicios respondan a las necesidades del mercado.

Como resultado de esta reforma se logró la disminución en el porcentaje de mortalidad infantil, así como el mejoramiento y construcción de clínicas y EBAIS.

Sin embargo, pese a los logros desarrollados con la reforma siguieron los problemas de largas filas para sacar citas y para lograr una consulta en las clínicas y EBAIS, demostrando una saturación de los servicios hospitalarios.

Así mismo, persiste la escasez de medicamentos y de médicos especialistas en los niveles dos y tres de atención. Por otra parte, es importante mencionar que unos de los principales problemas en el sector salud, el cual no fue resuelto con la reforma, es la falta de equipo o la presencia en los centros hospitalarios de equipo obsoleto.

Por lo anterior, se llevó a la privatización de algunos servicios de salud, sin embargo, se ha realizado de manera desmedida e irregular. La compra de servicios médicos a la empresa privada, ha generado que en lugar de que se ampliara la cobertura del servicio salud, este se vaya privatizando, involucrando servicios básicos y elementales.

Como podemos ver, la reforma del sector salud mejoró ciertos aspectos organizacionales y administrativos, pero en sí la prestación del servicio sigue teniendo deficiencias en cuanto a la atención de los usuarios y la calidad del servicio.

#### **4.4 Organización Actual.**

La Caja Costarricense de Seguro Social, como se mencionó anteriormente, es la encargada de administrar el Seguro de Salud y el de Invalidez Vejez y Muerte. El Seguro de Salud beneficia a los usuarios de la C.C.S.S. en los casos de enfermedad y maternidad.

Mediante la ley número 7852 del 30 de noviembre de 1998, Ley de Desconcentración de los Hospitales y Clínicas de la Caja Costarricense de Seguro Social, se impulso el proceso de desconcentración de los hospitales y de las clínicas de la C.C.S.S. Esto con el motivo de otorgarles una mayor autonomía para la toma de decisiones en cuanto presupuesto administración y el manejo de los recursos humanos.

La desconcentración se da mediante un compromiso de gestión entre los entes y la C.C.S.S. De esta forma los Hospitales y Clínicas como órganos desconcentrados contarán con personalidad jurídica instrumental. La administración y representación de estos órganos será responsabilidad de su

correspondiente director y este debe actuar según lo señalado en el compromiso de gestión.

Además mediante esta ley se crean las Juntas de Salud, como auxiliares de los hospitales y las clínicas desconcentrados, para mejorar la atención de la salud. Asistirán en su fiscalización y definición de prioridades.

Por otra parte, para llevar a cabo la aplicación de los seguros a toda la población del territorio nacional, la CCSS se constituye en tres niveles administrativos. El primer nivel es el Nivel Central o Nacional, el segundo nivel es el Nivel Regional y por último se encuentra el Nivel Local<sup>68</sup>.

Respecto al Nivel Central, este tiene a su cargo las actividades financieras y políticas de la CCSS. Es el nivel responsable de dictar la normativa que rige a la CCSS, así como velar por el cumplimiento del buen funcionamiento de la institución, esto mediante la creación de estrategias y planes, siempre siguiendo la Política Nacional de Salud, dictada por el Ministerio de Salud.

Este nivel se compone por la Junta Directiva de la CCSS, también por la Presidencia Ejecutiva; la Auditoría; la Superintendencia General de Servicios de Salud, conocida como SUGESS; la Asesoría en Desconcentración y Juntas de Salud; la Gerencia Médica; la Gerencia de Pensiones; la Gerencia

---

<sup>68</sup> Op cit 58.



Financiera; la Gerencia de Modernización y Desarrollo; la Gerencia Administrativa y la Gerencia de operaciones.

El segundo nivel, el Regional, es el encargado de coordinar los planes y decisiones ordenados por el nivel central, administrar los recursos asignados a cada región y capacitar al personal. Este nivel se encuentra organizado por siete direcciones médicas y cinco direcciones financieras.

Referente al nivel local, es este quien ejecuta los programas de salud, decididos por el primer nivel y coordinados por el nivel regional. Así mismo, tiene a su cargo la planeación y realización de proyectos correspondientes a cada área nacional específica, la promoción de la salud y servicios de salud. También, debe administrar los recursos que le han sido asignados, tanto el personal como el presupuesto que se le ha otorgado.

Los servicios que brinda la C.C.S.S, en este nivel, se dividen en siete regiones de salud: la Central Sur, Central Norte, Huetar Norte, Huetar Atlántica, Pacífico Central, Chorotega y región Brunca. Las regiones se dividen en áreas de salud, las cuales no necesariamente coinciden con la división cantonal de país; y estas áreas, a su vez, se subdividen en sectores.

El nivel local, en general, se compone por todos los Hospitales Nacionales Especializados; los Hospitales Nacionales Generales; los

Hospitales Regionales; los Hospitales Periféricos; las Áreas de salud y los Equipos Básicos de Atención Integral en Salud, más conocidos como E.B.A.I.S.

Es importante recordar que este nivel a su vez se subdivide en tres niveles de atención, donde se distribuyen los componentes anteriormente mencionados. De esta forma, el primer nivel se representa mediante las áreas de salud, encargadas de los servicios de salud en este nivel, según su área geográfica; y los E.B.A.I.S. En este nivel, la oferta básica del servicio de salud corresponde a la atención integral del niño, del adolescente, de la mujer, del adulto y del adulto mayor, como ya se mencionó.

Las áreas de salud son las responsables de realizar una supervisión técnica y administrativa, así como de atender los casos referidos por los E.B.A.I.S. Los profesionales que integran estas áreas son: un médico especialista en medicina familiar y comunitaria, un odontólogo, un farmacéutico, un microbiólogo, un enfermero, un trabajador social y un nutricionista.

El segundo nivel de atención, corresponde a los Hospitales Regionales y Áreas de Salud, así como los Hospitales Periféricos. Las especialidades básicas que se conocen en este nivel son las de Medicina Interna, Pediatría, Ginecoobstetricia, Psiquiatría y Cirugía General. Las subespecialidades son las de Neonatología, Otorrinolaringología, Ortopedia, Cardiología, Dermatología, Oftalmología y algunas otras que se presenten a juzgar por el perfil

epidemiológico de la población local. Es importante tomar en cuenta que los Hospitales se clasifican en A, B o C, según las actividades que realicen.

Este segundo nivel actualmente está conformado por veinte hospitales agrupados en siete hospitales regionales y trece periféricos, así como por veintiún áreas de salud.

El tercer nivel tiene a su cargo todas las especialidades médicas, y todas las subespecialidades, las que conocen el segundo nivel y todas las demás. Estas subespecialidades que no se encuentran en el segundo nivel son: Alergología, Urología, Vascular Periférico, Hematología, Nefrología, Infectología, Neurología y Fisiatría. Los establecimientos ubicados en este nivel son tres hospitales nacionales generales y seis especializados.

## **5. CONCLUSIÓN**

El sistema de salud de nuestro país está en manos de diversas instituciones, a saber, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Planificación y Política Económica, el Ministerio de la Presidencia, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros y la Universidad de Costa Rica; sin embargo, la CCSS y INS son las principales y cada una tiene su fin establecido dentro de este.

Por lo que debemos comprender al Sistema de Salud como el conjunto de instituciones y organizaciones, ya sean del sector público o del sector privado, que tienen como finalidad contribuir con la salud de las personas.

De este capítulo, podemos extraer el papel de la C.C.S.S. dentro del sistema de salud, pues a esta le corresponde la administración y organización del Seguro de Salud y el de Invalidez, Vejez y Muerte.

Fue gracias al cambio en el modelo del Sistema de Salud realizado durante los años noventa, que se mejoró la calidad de los servicios brindados a la población, haciendo estos más eficaces y eficientes, además de llevarlos a cabo en una forma integral, cumpliendo con los principios de Universalidad, Solidaridad y Equidad.

Un aspecto relevante que se debe rescatar de este análisis, es la división por niveles de la prestación de servicios médicos que se mencionó en este capítulo, esto debido a que las jornadas laborales del primer nivel varían a las llevadas a cabo en los dos últimos niveles, por lo que las guardias y en general las jornadas atípicas, que estudiaremos posteriormente, sólo son realizadas por los profesionales en Ciencias Médicas del segundo y tercer nivel.

Como se mencionó con anterioridad, una de las principales prestatarias del servicio de salud, es la Caja Costarricense de Seguro Social, por lo que en

el siguiente capítulo, explicaremos la regulación laboral que rige para los trabajadores de esta institución, específicamente en el caso de los profesionales en Ciencias Médicas.

**CAPÍTULO III**  
**REGULACIÓN LABORAL DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO**  
**SOCIAL.**

**1. INTRODUCCIÓN**

Es trascendental, para poder estudiar la situación laboral de los profesionales en Ciencias Médicas, conocer, en primer lugar, el régimen jurídico bajo el cual se estructura la relación de empleo surgida entre estos profesionales y la Caja Costarricense de Seguro Social. Esto debido a la diferencia que se da entre los trabajadores regulados por un régimen público, y aquellos por un régimen privado, pues en el primer caso, priva el interés general sobre el particular, aunque siempre con algunas restricciones.

En este capítulo se realizará este análisis, además se expondrá la organización laboral que establece la C.C.S.S., así como las regulaciones laborales dictadas por la institución y que son aplicables específicamente a los profesionales en Ciencias Médicas.

En este sentido, se desarrollaran los principales puntos que establece el Contrato de Trabajo al que se deben adherir los profesionales que laboran para la C.C.S.S., así como las diferentes formas de contratación, las garantías y beneficios propios de estos profesionales.

## 2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN LABORAL.

Respecto a este tema, el artículo primero de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social indica que en lo referente a materia de empleo público y salarios *“...la Caja no está sometida ni podrá estarlo a órdenes, instrucciones, circulares ni directrices emanadas del Poder Ejecutivo o la Autoridad Presupuestaria, en materia de gobierno y administración de dichos seguros, sus fondos ni reservas.”*<sup>69</sup>

Dentro de este mismo tema, la Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo tercero dice: *“En ausencia de disposiciones específicas para casos determinados, regirán además la Constitución Política, los Convenios con la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por Costa Rica, el Código de Trabajo, las leyes supletorias o conexas y las demás disposiciones legales vigentes. En caso de duda en cuanto a la interpretación de estas disposiciones, se recurrirá en primer lugar a los principios del Derecho Público aplicables a la relación de empleo, en segundo lugar a los principios y disposiciones del Derecho Laboral aplicables a las relaciones del empleo público, y finalmente a los principios cristianos de justicia social.”*<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Ley número 17 del 22 de octubre de 1943. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. Art. 1.

<sup>70</sup> Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social, de 05 de noviembre de 1999. Artículo 3

De esta forma, se evidencia que la relación laboral, de los trabajadores de la C.C.S.S. y especialmente de los profesionales en Ciencias Médicas es una relación de empleo público regida por el derecho público, con las implicaciones que ello conlleva. Cabe destacar, que aunque estén dentro de una relación de empleo público, a estos profesionales no les aplica el Estatuto de Servicio Civil, por lo que se rigen por la normativa dictada por la C.C.S.S. y directrices de la Dirección General de Servicio Civil.

Al hablar de implicaciones, se está haciendo referencia a que el régimen de empleo público cuenta con principios generales propios, los cuales, en muchas ocasiones son distintos e incluso contrapuestos a los principios del Derecho Laboral.

Como parte de estos requisitos, se encuentran el de especialidad para el servidor público; el requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento, lo que implica que el servidor debe contar con las características y condiciones necesarias para cumplir eficientemente el cargo que se le asignó y la garantía de estabilidad en el puesto, lo que implica que sólo podrán ser despedidos por causa justa, conforme lo indica la legislación; reducción forzosa de servicios, falta de fondos u organización.<sup>71</sup> En este sentido la Sala Constitucional ha manifestado:

---

<sup>71</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución 140-1993, de las dieciséis horas cinco minutos del doce de enero de mil novecientos noventa y tres.



*“...por formar parte la Caja Costarricense de Seguro Social del Sector Público, las relaciones con sus trabajadores (as) son de naturaleza estatutaria, y en consecuencia se encuentran sujeta al principio de legalidad. Por otro lado, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política contemplan, en sentido amplio, un régimen especial de servicio para todo el sector público o estatal, basado en los principios fundamentales de especialidad para el servidor público, el requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y la garantía de estabilidad en el servicio, con el fin de lograr mayor eficiencia en la Administración; a la vez que otorgan... una serie de derechos públicos los principios básicos del régimen, cubren a todos los funcionarios del Estado; tanto de la administración central, como de los entes descentralizados... Como se indicó, del numeral 192 de la Constitución Política se extraen los principios básicos que regulan el régimen de empleo público, entre los que se incluye el de la estabilidad, que se erige como uno de los derechos esenciales de los servidores públicos... De dicha norma se desprende el derecho de los funcionarios públicos a la estabilidad en su puesto; razón por la cual, salvo los casos de excepción claramente definidos en la ley, tienen el derecho a no ser removidos, salvo que medie alguna causa legal de remoción o en el específico caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o dispuesta para conseguir una mejor organización. En consecuencia, se garantiza*

*la permanencia del servidor en su puesto, eliminándose la posibilidad de que pueda ser removido arbitraria o injustificadamente.”<sup>72</sup>*

Además, es importante considerar que cuando se habla de un régimen de empleo público se debe tener presente la existencia de una obligación por parte del Estado de brindar un servicio público eficiente, por lo que los servidores tienen la obligación de garantizar el cumplimiento de este servicio. De esta forma, aunque el interés particular de cada funcionario se debe respetar, siempre debe privar el interés general.

La Sala Constitucional ha indicado, respecto a esta reciprocidad de obligaciones en el cumplimiento del servicio público, que esto constituye una relación cíclica que se da entre el Estado y sus funcionarios. Esta relación implica garantizar el cumplimiento eficiente del servicio, pero sin violentar los derechos laborales de los funcionarios.<sup>73</sup>

Un aspecto fundamental consiste en el hecho de que esta relación es dinámica, por lo que constantemente debe adaptarse a las necesidades que surgen de forma continua en la sociedad, en beneficio del interés público. Por

---

<sup>72</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 966-2008, de las nueve horas diez minutos del diecinueve de noviembre del dos mil ocho.

<sup>73</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución 6585-94, de a las nueve horas del nueve de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro.

esto, es necesario realizar frecuentemente ajustes y cambios para cumplir con estas necesidades, lo que afecta directamente las relaciones laborales.<sup>74</sup>

Esta afectación consiste en la posibilidad de reorganizar al personal o variar las plazas que ocupan, pero siempre se deben respetar las condiciones de trabajo, lo que implica que no se puede modificar salario, jornada, descanso, ni funciones.<sup>75</sup>

De esta forma, ha indicado la Sala Constitucional que lo esencial del régimen de empleo público es el principio de estabilidad laboral, por lo que a los funcionarios que se rigen por el derecho público no se les puede remover de su cargo sino es por los motivos indicados como causales de despido en el código de trabajo, o con fundamento en una reestructuración,<sup>76</sup> como ya se mencionó. Al respecto se puede citar:

*“Como principio fundamental del régimen de empleo público, el numeral 192 constitucional instituyó el “derecho a la estabilidad en el empleo” que es el derecho de los servidores y de las servidoras públicas a conservar su puesto; y perderlo sólo en caso de incurrir en alguna de las causales de despido establecidas por la legislación de trabajo, o bien, cuando resulte necesaria una reducción forzosa de servicios por falta de fondos*

---

<sup>74</sup> Op. Cit 73.

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución 1696-92, de las quince horas treinta minutos del veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y dos.

*o para lograr una mejor organización del servicio... los servidores sólo pueden ser removidos por vía de excepción, ante una causal de despido justificado, o en el caso de reducción forzosa de servicios, siendo uno de los casos precisamente los procesos de reestructuración a que puede someterse una institución, encontrándose esto último, además, en consonancia con los principios que se derivan del artículo 192 de la Constitución Política. Ahora bien, el sometimiento a... cambios organizacionales que, en la mayoría de los casos, irremediablemente conllevan la supresión de determinadas plazas... por ser una excepción a la garantía constitucional de estabilidad para el trabajador, su aplicación por parte de la administración debe ser ejecutada con absoluta objetividad, transparencia y seriedad.”<sup>77</sup>*

Esta estabilidad laboral se encuentra instaurada en el artículo 192 de la Constitución Política. La estabilidad no sólo aplica para aquellos funcionarios que se encuentran en propiedad, sino también para los que trabajan de forma interina, así lo señaló la Sala Constitucional en la resolución doscientos diecinueve de las dieciséis horas con treinta y seis minutos del catorce de enero de mil novecientos noventa y ocho. En la misma sentencia indicó que la estabilidad para aquellos funcionarios nombrados de forma interina, no tiene iguales implicaciones que para los nombrados en propiedad.

---

<sup>77</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 599-2010, de las ocho horas cincuenta minutos del veintitrés de abril de dos mil diez.

La estabilidad laboral, sus implicaciones y la regulación que se ha establecido para los profesionales en Ciencias Médicas, tanto interinos como en propiedad, se explicara más adelante en este capítulo, pero antes es importante conocer algunos aspectos generales sobre la regulación laboral de estos profesionales.

### **3. ASPECTOS GENERALES.**

En este punto mencionaremos, de forma breve, algunos aspectos básicos sobre la forma de organización que tiene la Caja Costarricense de Seguro Social en el tema laboral.

#### **3.1. Organización laboral.**

La Caja Costarricense del Seguro Social es representada por el Gerente Médico, el Gerente Administrativo, y Subgerentes, así como, por aquellos que ejercen cargos de dirección, jefatura y administración; quienes se consideran representantes patronales.

En este orden de ideas, dentro de los Hospitales de la C.C.S.S., la forma en que se organiza la dirección del trabajo y el orden jerárquico, difiere según la clase de hospital de que se trate. Así, en los hospitales clase A la estructura jerárquicamente es la siguiente: Director, Subdirector, Jefe de Sección o de

Departamento, Jefe de Servicio, Jefe de Clínica, Asistente Especialista, Asistente, Residente, Interno regular, y el Interno Universitario.

Por su parte, los hospitales Clase B, se estructura de la siguiente manera: Director, Jefe de Servicio, Jefe de Clínica, Asistente Especialista, Asistente, Residente, Interno.

En los Hospitales Clase C la organización se limita al Director, al Residente y al Interno. Se admite la categoría de Asistente, cuando los recursos lo permitan.

Así, las jefaturas son las encargadas de tramitar todo lo referente a la modificación en el contrato y condiciones laborales de los profesionales. Cuando la modificación en los contratos afecta la prestación de servicios es el Departamento de Personal, con sujeción a la Gerencia, el encargado de realizar la tramitación; así mismo, tiene a su cargo lo concerniente a nombramientos y sustituciones.

La Gerencia es la encargada de resolver los actos que conceden o niegan derechos y beneficios; o que versen sobre materia disciplinaria.<sup>78</sup>

Otro tema, importante en cuanto a la organización laboral, es el de la jornada de trabajo. Esta materia se desarrollara en el siguiente capítulo, en lo

---

<sup>78</sup> Reglamento Interior de Trabajo de la Caja Costarricense de Seguro Social. Art 5 a 9.

vinculado a los aspectos específicos de la jornada laboral de los profesionales en Ciencias Médicas, así que en este punto haremos sólo una breve mención de la regulación sobre la jornada que se establece de forma general para todos los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social.

En principio la jornada diurna de trabajo es de cuarenta y cuatro horas semanales, con un horario de siete de la mañana a cinco de la tarde, el cual se puede modificar para cumplir con las necesidades del servicio.<sup>79</sup> Por este motivo, de cumplir con las necesidades que demanda el servicio, en las actividades relacionadas con la atención de los pacientes, los establecimientos tendrán un horario de veinticuatro horas los siete días de la semana. Para llevar a cabo este horario, se permite la acumulación de horas, de esta forma los funcionarios pueden acumular las cuatro horas hasta completar la jornada de ocho horas, para tener derecho a un día libre.<sup>80</sup>

#### **4. CONDICIONES LABORALES DE LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS MÉDICAS.**

Se considera profesionales en Ciencias Médicas a todos los Médicos, Farmacéuticos, Psicólogos Clínicos, Microbiólogos y Odontólogos, en el caso bajo estudio, que laboran para la C.C.S.S.

---

<sup>79</sup>Op. Cit 78. Art 20

<sup>80</sup> Circular numero 000374 de la Gerencias División Administrativa, Medica, Operaciones, Pensiones, Financieras y Modernización y desarrollo del 28 de enero del 2000.

Antes de comenzar con el análisis de las condiciones laborales de estos profesionales, es necesario señalar que aunque la naturaleza de su relación laboral es de naturaleza pública, y por lo tanto se rigen por las normas de derecho público, estos profesionales cuentan con la particularidad de la contratación en propiedad se realiza mediante un contrato laboral, además de la acción de personal común en el sector público.

Es por esto, que este apartado inicia con una breve explicación de los elementos del contrato de trabajo, aunque se entiende que estos elementos se aplican en los contratos laborales que surgen en las relaciones de derecho privado. Posteriormente se conocerán las cláusulas correspondientes al contrato de trabajo en el caso específico de los Profesionales en Ciencias Médicas.

#### **4.1. Contratos de Trabajo.**

Un contrato, según Cabanellas, es una: *“relación jurídica entre dos o más personas, individuales o abstractas, en virtud de la cual una o varias de ellas tienen derecho a exigir de otra u otras, y a veces a exigirse recíprocamente, una prestación, sea positiva o negativa.”*<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Op cit 21. p 314.



En particular, nos interesa la definición del contrato de trabajo, el cual parte de los principios del contrato en general, solamente que el contrato laboral es autónomo y tiene características diferentes. Señala Cabanellas que:

*“una primera nota peculiar que en el contrato de trabajo se descubre proviene de su frecuencia: es el contrato que más a menudo se celebra, y el que le permite vivir a la gran mayoría de los hombres... pero ello no despoja al del trabajo de estructural contractual, común a las demás especies de acuerdos bipartitos obligatorios, sea cual sea su contenido y objeto.”<sup>82</sup>*

Aunado a lo anterior, podemos decir que la esencia del contrato laboral radica en el factor humano y su vinculación con el orden social, manifestándose de manera directa en el diario vivir del ser humano.

De esta forma, Cabanellas define el contrato de trabajo como: *“aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”<sup>83</sup>*

El Código de Trabajo, en su artículo 18, define lo que es un contrato de trabajo e indica que, *“media un contrato de trabajo cuando una persona se*

---

<sup>82</sup> Op cit 21. p 317

<sup>83</sup> Ibid. p 319

*obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada, a cambio de una remuneración, de cualquier clase o forma.*<sup>84</sup>

Debido a lo instituido en el Código de Trabajo, es muy importante tomar en consideración que para hablar de un contrato de trabajo, una relación laboral, se debe estar presente frente a tres componentes, que son: la subordinación jurídica, la prestación personal de un servicio y la remuneración. La subordinación jurídica es el elemento más relevante en una relación de trabajo, y es en sí el que define si se habla de un contrato laboral o un contrato regulado por el Derecho Civil.

En este sentido, la subordinación jurídica ha sido definida 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 quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario..."*<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Op. Cit 24. Art 18.

<sup>85</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 008-2006, de las nueve horas treinta minutos del veinte de enero del dos mil seis.

Respecto al contrato de trabajo de los profesionales en Ciencias Médicas, se establece que este puede ser a plazo fijo o por tiempo indeterminado.

El Reglamento Interior de Trabajo de la Caja Costarricense de Seguro Social define al contrato por tiempo indeterminado como aquel en el que el funcionario presta sus servicios en labores permanentes de la institución; e indica que es el contrato general por excelencia. Exterioriza además, que el contrato a tiempo fijo es el que el profesional presta sus servicios por un periodo determinado, cuya finalización se conoce previamente.<sup>86</sup> Este tipo de contrato no puede estipularse por más de un año en perjuicio del servidor.

El contrato a plazo fijo se da en casos como los de sustituciones, y todos aquellos trabajos eventuales que surjan de forma urgente. Se conoce como contrato temporal y se da mediante una acción de personal. Dentro de esta regulación se encuentran los profesionales interinos.

El profesional contratado a tiempo indefinido, que es el profesional en propiedad, se considerará en periodo de prueba durante los primeros tres meses, lapso en el que cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad, y es el que se da mediante un contrato laboral propiamente dicho, en conjunto con la acción de personal.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Op. Cit 78. Art. 14

<sup>87</sup> *Ibíd.* Art. 15

El contrato laboral por tiempo indefinido entre los profesionales en ciencias médicas y la C.C.S.S, se compone de catorce cláusulas, dentro de las cuales las más relevantes establecen los siguientes aspectos:

- El profesional acepta el cambio de Unidad de trabajo, ya sea en forma temporal o permanente siempre que sea dentro de la misma circunscripción territorial. Además acepta variaciones en el horario y turno de trabajo, por necesidad justificada de la institución.
- Origina la obligación del profesional de prestar sus servicios en horario extraordinario.
- La jornada que instaura es continua. Aún así se puede dar, que por necesidad del servicio el profesional puede ser obligado a laborar en una jornada discontinua.
- Cualquier suministro adicional que el profesional reciba, sea en dinero, alimentación en los centros hospitalarios, casa de habitación o alojamiento, uniformes o ropa de trabajo, lavado de uniformes, o cualquier otra concesión que no disminuya el monto del salario, se tomaran como otorgados a título gratuito. En virtud de lo anterior, tales suministros no se computarán para el aumento del salario ordinario, ni de las otras prestaciones que pudiera tener derecho el profesional. Sin embargo, todas las prestaciones adicionales a las mencionadas, se mantendrán en beneficio del servidor mientras subsistan las condiciones en cuanto al lugar de trabajo a horario que las originaron. En el momento que tales condiciones desaparezcan, la C.C.S.S. suprimirá de inmediato,

las concesiones que se hubieran otorgado, sin ninguna responsabilidad de su parte.

- Siempre que el profesional lo apruebe, las modificaciones a las cláusulas del contrato se consideran parte integrante del mismo.

Podemos notar que dentro de las cláusulas hay un amplio margen para el cambio de las condiciones bajo las cuales se contrata al profesional. Esto se da por motivo de que la C.C.S.S. se ampara del *ius variandi*, pues puede realizar cambios, que si bien se podrían considerar contrarios a la regulación laboral, no es así, pues la Sala Constitucional ha establecido en diversas ocasiones que lo que priva en este caso en particular es el interés general, sin embargo recordemos que los cambios deben ser justificados por una necesidad del servicio, en este sentido podemos citar:

*“La Administración posee facultades de ius variandi a fin de dar una mejor organización a las dependencias administrativas, en beneficio del servicio y el interés público. Dentro de tales potestades se encuentra la de trasladar a un funcionario de un puesto a otro de la misma categoría, si así lo justifica el servicio público. Ahora bien, dichos traslados deben efectuarse de manera que no causen perjuicio grave al funcionario, por lo que en determinados casos se hace indispensable el otorgamiento de una audiencia, a fin de que el funcionario manifieste su disconformidad, todo en cumplimiento del debido proceso. Sin*

*embargo, no se trata de la simple desavenencia del servidor ni de los inconvenientes que desde el punto de vista subjetivo el traslado puede causarle, sino de perjuicios objetivos. Por lo tanto, cuando es obvio que la medida en cuestión no causa perjuicio al servidor, pues se le traslada dentro de una misma área geográfica a desempeñar las mismas funciones, con igual salario y categoría, no está la Administración... obligada a conferir audiencia al servidor, pues en modo alguno se le causará perjuicio ni se irrespetarán sus derechos legales y constitucionales.”<sup>88</sup>*

Debemos recordar que para que no se dé un ius variandi abusivo, es importante que no se lleve a cabo *“una modificación sustancial en las circunstancias de tiempo y lugar en que se desempeña el interesado, una degradación en sus funciones o bien, un rebajo sustancial del salario devengado...”*<sup>89</sup>

Así mismo, es muy importante tomar en cuenta que el acto administrativo, en este caso el que modifica las condiciones laborales, no debe ser arbitrario, por lo que debe estar debidamente justificado y motivado en la necesidad del cambio para cumplir con el servicio y el interés general.

---

<sup>88</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 7419-1997, de las diez horas quince minutos del once de noviembre de mil novecientos noventa y siete.

<sup>89</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución 11482 -2007 de las once horas cincuenta y cinco minutos del diez de agosto del dos mil siete.

La motivación del acto administrativo consiste en la mención de las circunstancias de hecho o de derecho que fundamentan la decisión de la administración. Sino se da esta motivación el acto administrativo se considera nulo. En este sentido, el artículo 132, inciso primero y el artículo 133, ambos de la Ley General de la Administración Pública, respecto al motivo, indican:

*“El contenido deberá ser lícito, posible, claro, preciso y abarcar todas las cuestiones de hecho y de derecho surgidas del motivo...”<sup>90</sup>*

*“1) El motivo deberá ser legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto.*

*2) Cuando no esté regulado deberá ser proporcionado al contenido y cuando esté regulado de forma imprecisa deberá ser razonablemente conforme con los conceptos indeterminados empleados por el ordenamiento.”<sup>91</sup>*

Es por esto que para que el ius variandi no se considere abusivo no sólo debe respetar las condiciones sustanciales del funcionario, sino que también debe darse mediante un acto administrativo debidamente motivado en razones comprobables de un beneficio para el interés general.

---

<sup>90</sup> Ley número 6227. Ley General de la Administración Pública, del 22 de enero de 1979. Art 132 inc. 1)

<sup>91</sup> Ibíd. Art. 133

#### **4.1.1 Formas de Contratación**

Continuando con el tema de la contratación de los profesionales en Ciencias Médicas, como se mencionó, estos son contratados como interinos o en propiedad. En los siguientes puntos se explicará las particularidades de cada una de estas modalidades, las cuales se establecen principalmente en las normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los Profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología Caja Costarricense de Seguro Social y Unión Médica Nacional y SIPROCIMECA; así como también en la Normativa de Relaciones Laborales y los diferentes estatutos de los profesionales.

##### **4.1.1.1 Interina**

En el caso de ser contratados como interinos, se establece un periodo de prueba de tres meses, el cual se empieza a computar a partir del primer nombramiento continuo posterior a la aprobación del Servicio Social en la C.C.S.S.

Los interinos pueden ser nombrados en sustitución o en plaza vacante. La diferencia radica en que aquellos que son nombrados en sustitución llegan a ocupar un puesto que pertenece a otro profesional en propiedad, pero que por motivo de un permiso o una incapacidad este profesional, nombrado en



propiedad, no puede ejercer temporalmente su puesto, por lo que debe ser sustituido hasta que se reintegre a sus labores. Mientras que, cuando un interino es nombrado en plaza vacante, quiere decir que ha sido nombrado en un puesto que no ha sido otorgado a nadie y, en principio, debe ocupar esa plaza hasta que sea otorgada en propiedad a un profesional mediante el concurso respectivo.

Cuando el profesional interino se encuentra nombrado en una plaza vacante y cuenta con más de seis meses de laboral para la C.C.S.S., goza de estabilidad relativa, la cual consiste en el derecho de continuar nombrado en la plaza vacante hasta la finalización del interinazgo. Los seis meses se cuentan a partir del primer nombramiento posterior a la aprobación del servicio social.

En el caso de los profesionales interinos que realizan sustituciones, disfrutan de la estabilidad relativa si en el lapso de dos años acumulan seis meses trabajando para la C.C.S.S. dentro de este tipo de nombramientos. De esta forma, la estabilidad relativa se manifiesta porque el profesional pasa a pertenecer al rol de sustituciones, ya sea en el lugar en que realice las sustituciones al cumplirse el plazo, o en los centros donde se desempeñe con posterioridad. Respecto a la estabilidad de los Profesionales en Ciencias Médicas interinos la Sala Constitucional se pronunció diciendo:

*“el servidor interino... posee un régimen de estabilidad impropia, la cual puede hacer valer frente a cualquier otro funcionario que*

*pretenda nombrarse en forma interina en el mismo puesto por él ocupado. En el caso de que el nombramiento sea en sustitución del propietario, dicha designación está subordinada a la eventualidad de que el titular del puesto regrese a su plaza, caso en el cual debe cesar su nombramiento, ya que éste no le es oponible al titular. Pero, en el caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. Lo contrario constituye una violación al derecho al trabajo del servidor interino, que establece el artículo 56 constitucional...<sup>92</sup>*

La estabilidad también implica, que a la hora de nombrar a los profesionales interinos, aquellos profesionales interinos en un centro de trabajo tienen prioridad sobre los que pertenecen a otros centros. Además, dentro de un mismo centro tiene prioridad el interino de mayor antigüedad, y si existen varios interinos con la misma antigüedad, la prioridad la tiene el profesional interino que tenga más tiempo de pertenecer al respectivo colegio.

Por otra parte, si el interino de mayor antigüedad se encuentra nombrado y surge una plaza en el mismo centro de trabajo, pero en mejores condiciones, se le debe dar prioridad. Es importante aclarar que la prioridad se

---

<sup>92</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución 6473-2007, de las diez horas con treinta y ocho minutos del once de mayo del dos mil siete.

da cuando hay una plaza nueva y no una que está siendo ocupada, pues no se puede quitar a un interino para poner otro.

De esta forma, la Sala Constitucional ha señalado que la estabilidad impropia, del profesional en Ciencias Médicas nombrado como interino, no significa inamovilidad del puesto, pero si implica el no ser cesado o sustituido de su nombramiento por otro interino, al respecto indicó:

*“En reiteradas ocasiones, esta Sala ha dicho que un servidor interino sólo puede ser sustituido por un funcionario nombrado en propiedad, no por otro interino. Si bien el servidor interino no goza de inamovilidad en el puesto, sí posee estabilidad, la cual puede hacer valer frente a cualquier otro funcionario que pretenda nombrarse en forma interina en el mismo puesto por él ocupado.”<sup>93</sup>*

Respecto a la inamovilidad, es importante aclarar que su implicación consiste en que el profesional interino no puede ser removido de su puesto de forma arbitraria, este sólo puede ser separado mediante justa causa, dentro de los márgenes que establece la normativa. Sobre este tema la Sala Constitucional señaló:

---

<sup>93</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 12534-05 de las dieciséis horas y treinta y tres minutos del trece de septiembre del dos mil cinco.

*“el derecho a la estabilidad laboral no significa derecho a la inamovilidad, de suerte que tanto el servidor en propiedad como el interino pueden ser removidos de sus puestos mediando justa causa, en cuyo caso, por ejemplo, si se trata de que incurra el servidor en alguna de las causales de despido consagradas en el Código de Trabajo, puede ser despedido pero observando los procedimientos y la legislación aplicable.”<sup>94</sup>*

Cuando un interno está protegido por el principio de estabilidad relativa y debe desplazarse a un puesto similar a otro centro de trabajo, la administración tiene la facultad de aplicar evaluaciones de adaptación, las cuales se deben realizar al cumplir el profesional tres meses en ese centro de trabajo.

Si la administración no lleva a cabo la evaluación significa que no tiene objeción respecto al desempeño o adaptación del profesional. Si al aplicarla la evaluación es desfavorable para el profesional interino, la Jefatura debe recurrir a dar la capacitación necesaria a los profesionales, si a pesar de esto se considera que el profesional no logra la adaptación adecuada, la Jefatura puede determinar no prolongar el nombramiento, si es así debe motivar el acto.

La decisión de no prolongar el nombramiento, o la evaluación negativa del profesional cuentan con recurso de revocatoria y apelación, que deben ser

---

<sup>94</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución 5615-2005, de las dieciséis horas con cuarenta y nueve minutos del diez de mayo del dos mil cinco.

resueltos en un plazo de cinco días, y de no ser así se tienen por declarados con lugar.

En todo caso, si el nombramiento de un profesional no es prolongado, este puede regresar al último puesto de nombramiento en su anterior centro de trabajo, salvo que el mismo cuente con titular en propiedad desempeñándose efectivamente en el mismo.<sup>95</sup>

Concerniente al término del nombramiento del interinazgo, las causales para que este finalice y la posibilidad de que sea prorrogado, la Sala Constitucional expresó:

*“Al vencer ese periodo de nombramiento interino sin que la plaza en mención hubiese sido ocupada por una persona en propiedad... procedía la prórroga del nombramiento de la accionante hasta tanto no se designase a un funcionario en propiedad luego del concurso respectivo, no ocurriese alguna falta disciplinaria (para cuyo efecto se debe otorgar el debido proceso de previo al cese de la prórroga) o se determinase de manera fundada la reprobación del periodo de prueba... lo procedente es que... continúe en el puesto hasta tanto no se nombre a un servidor en propiedad, siempre y cuando ese*

---

<sup>95</sup>Normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología Caja Costarricense de Seguro Social y Unión Médica Nacional y Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la C.C.S.S. e Instituciones Afines. Art. 44

*funcionario hubiese superado exitosamente el periodo de prueba y la denominada evaluación de la adaptación al puesto. De lo contrario, se estaría en una situación inconstitucional en la que cada vez que venciere el periodo de nombramiento en una plaza vacante y no se estuviese en la situación planteada en el artículo 41 del Reglamento, cabría la posibilidad de que el funcionario interino fuese sustituido por otro igualmente interino pero con mayor antigüedad, lo que evidentemente atenta contra el derecho a la estabilidad laboral, cobijado en el artículo 52 de la Constitución Política.*<sup>96</sup>

Como se menciona en el extracto de la sentencia, el nombramiento de forma interina se puede concluir de forma anticipada bajo la circunstancia de regreso anticipado del titular que ocupa la plaza, en los casos de sustitución, en cuyo caso se debe notificar un mes antes al interino; por incurrir, el profesional, en una falta disciplinaria demostrada en un proceso administrativo; en el caso de que se trate de una plaza vacante, y esta sea ocupada por un profesional en propiedad conforme lo legalmente establecido; cuando se declare que en el nombramiento se violaron las normas sobre prioridad, o a lugar un reclamo administrativo en contra de la no prórroga de un nombramiento interino con base al resultado de la evaluación de adaptación; cuando sea el mismo profesional quien decida, ante su resultado desfavorable en la evaluación de adaptación, volver a su antiguo código de nombramiento.

---

<sup>96</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución 10695-2006, de las dieciocho horas y treinta y seis minutos del veinticinco de julio del dos mil seis.

En estos casos, en que se da por terminado de forma anticipada el nombramiento, el interino tiene derecho a solicitar su inclusión en el rol de sustituciones del último centro en que trabajó, en este caso la prioridad para el nombramiento en sustitución se dará a quién tenga mayor tiempo en el rol.

Si el nombramiento termina anticipadamente; por motivo de regreso del propietario de la plaza, o por que se adjudique esta a un profesional en propiedad, o por que se otorgue al interino a quien se declaró con lugar el recurso contra la no prorroga por motivo de la evaluación; el profesional interino podrá solicitar que se le incluya en el rol de sustitución del último centro de trabajo donde laboró.

Dentro del tema de sustituciones, se establece que el profesional puede pertenecer al rol de sustituciones en diversos centros, sólo cuando este realizando las sustituciones en diferentes centros al mismo tiempo.

#### **4.1.1.2 Propiedad**

Para adquirir un puesto en propiedad es necesario realizar una serie de pruebas, las cuales serán calificadas por un jurado, integrado por tres profesionales de la especialidad en concurso, nombrado para tal efecto. Los profesionales que deban asistir a realizar las evaluaciones pueden disponer del tiempo necesario dentro de su jornada ordinaria.

A los profesionales que laboren en la C.C.S.S. y deseen participar en un concurso para adquirir un puesto en propiedad, se les otorgará permiso con goce de salario.

El concurso se hace con base en una escala de puntos dentro de la cual se toman en cuenta aspectos como evaluaciones aplicadas directamente a los candidatos y meritos logrados, desde publicaciones, investigación, experiencia laboral, hasta estudios realizados, entre otros. Todos los nombramientos se basarán en idoneidad, antigüedad y récord laboral.

El Estatuto de Servicios Médicos y su respectivo reglamento indican que para obtener la condición de elegible es necesario que la puntuación total en las pruebas clínicas, la escrita, las de laboratorio, gabinete y operatoria, no sea inferior a un setenta por ciento. Así mismo, señala que los candidatos a Jefes de Servicio, de Sección, Subdirector y Director, quedan excluidos de estas pruebas indicadas (clínicas, escrita, laboratorio y gabinete y operatoria); y que los candidatos para Jefe de Clínica quedan excluidos de la prueba escrita.

En el caso de los microbiólogos, lo respectivo a la regulación del concurso se encuentra en el Estatuto de Servicios de Microbiología y su Reglamento. En estas normativas se indica que para los microbiólogos, cuando haya una plaza vacante para concurso, tendrán prioridad los microbiólogos químicos clínicos (MQC) que tengan nombramiento en propiedad dentro de la institución, en segundo lugar, cuando todas las plazas no se hayan podido



llenar de la forma indicada, para las plazas vacantes el concurso se realizará entre los MQC que estén en propiedad y aquellos interinos que tengan más de seis meses. Si aún así quedan plazas vacante estas se ocuparán mediante concurso externo. La plaza será adjudicada al candidato que obtenga mayor puntaje en el concurso.

El concurso para ingreso en propiedad de los profesionales en farmacia, nutrición, odontología y psicología se establece en el Reglamento de Reclutamiento y Selección de Profesionales en Farmacia, Nutrición, Odontología, Psicología y Trabajo Social. En esta normativa se regula todo lo relacionado a la inscripción del concurso de estos profesionales, así como las disposiciones para los jurados calificadores y las diferentes modalidades de concurso.<sup>97</sup>

Dentro de las modalidades del concurso se indica que el interno tiene prioridad sobre el externo, de esta forma cuando hay una plaza vacante primero se realiza el concurso entre los profesionales de la Institución que tengan nombramiento en propiedad o interino, con seis meses o más de antigüedad en la Institución, y si es necesario por quedar aún plazas vacantes, se lleva a cabo la realización del concurso externo, entre los profesionales, tanto internos como externos de la Institución. La plaza se adjudicará al candidato que haya obtenido el mayor puntaje, salvo los casos específicos en los que se establezca la adjudicación por terna.

---

<sup>97</sup> Normas de Reclutamiento y Selección de Profesionales en Farmacia, Nutrición, Odontología, Psicología y Trabajo Social, de la Caja Costarricense de Seguro Social. Arts 4-11

Los profesionales en Ciencias Médicas que se encuentran en propiedad tienen el derecho a la estabilidad absoluta.

La estabilidad que otorga la C.C.S.S., en términos generales, comprende la obligación de no trasladar al profesional de su puesto o código de plaza, así mismo, el deber de no alterar sus funciones, ni los requisitos de nombramiento donde esté laborando. Además, significa que sólo se puede despedir al profesional por justa causa, y si por resolución judicial se comprueba que el motivo por el cual se despidió al profesional no existió, o que la acción cometida no fue de la gravedad imputada, el profesional tiene derecho a ser reinstalado.

También implica el derecho a pago de daño moral, si se lesiona la imagen del profesional con una sanción fundamentada en hechos falsos, y el derecho al pago de salarios caídos.<sup>98</sup>

De forma más específica, el derecho de estabilidad trae implícitos varios aspectos:

- Únicamente se puede despedir a un profesional cuando exista un hecho calificado como justa causa, y este haya sido debidamente comprobado.
- De la estabilidad laboral se desprenden dos derechos, excluyentes entre sí, a favor de los funcionarios. El primero es el de reinstalación, que

---

<sup>98</sup> Op. Cit. 95. Art. 65.

surge en los casos en que se demuestra judicialmente que el funcionario no incurrió en la causa que se le imputó, o que la gravedad de esta no ameritaba el despido. Cuando el profesional no desea la reinstalación, a pesar de tener derecho a esta, entonces se convierte en obligación de la C.C.S.S. cancelar los montos correspondientes al preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo, hasta por doce salarios dependiendo de la antigüedad del profesional. El cálculo de estos rubros se realiza tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante los últimos seis meses.

- El derecho al pago de salarios caídos.

Sobre el tema de estabilidad la Sala Constitucional ha señalado:

*“En una relación de empleo público, la proyección del derecho al trabajo protegido por el artículo 56 constitucional contiene como uno de sus postulados a favor del trabajador el de la estabilidad en el puesto. En efecto, no puede desconocerse que ello es lo que permite al servidor acceder a una serie de beneficios sociales y económicos que posibilitan su superación académica y laboral, proporcionándole la seguridad necesaria para su desarrollo personal y del núcleo familiar que de él depende, lo que efectiviza realmente el sentido del derecho al trabajo como garantía individual y obligación con la sociedad, en la expresión utilizada por el texto constitucional. Es por ello que los servidores sólo*

*pueden ser removidos por vía de excepción, ante una causal de despido justificado, o en el caso de reducción forzosa de servicios, siendo uno de los casos precisamente los procesos de reestructuración a que puede someterse una institución, encontrándose esto último, además, en consonancia con los principios que se derivan del artículo 192 de la Constitución Política*<sup>99</sup>

## **4.2 Garantías Laborales.**

Bajo este título explicaremos las disposiciones creadas para regular los temas de licencias, vacaciones, incapacidades e incentivos.

### **4.2.1 Licencias**

La Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social en su artículo 20 realiza una lista de las circunstancias en las cuales los funcionarios de la institución tienen derecho a que se les otorguen licencias con goce de salario. De esta forma, se indica lo siguiente:

- Las madres en periodo de lactancia tienen derecho a una hora y media libre al día, la cual se puede disfrutar de forma completa, o en dos periodos de cuarenta y cinco minutos cada uno. La solicitud de este

---

<sup>99</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 1257-2009, de las nueve horas cuarenta minutos del cuatro de diciembre de dos mil nueve.

permiso se realiza al Jefe inmediato, por medio de la comprobación por certificado médico de que se encuentra amamantando.

- En el caso del nacimiento de un hijo el funcionario tiene derecho a tres días naturales libres.
- Cuando un funcionario se casa, existe licencia de ocho días por matrimonio.
- Para el acontecimiento de la boda de un hijo; el entierro de parientes hasta cuarto grado de consanguinidad; asistir a la cita médica de un hijo menor de edad o incapacitado y el cambio de domicilio, el día del evento se otorga al funcionario libre.
- En la circunstancia de la muerte del cónyuge, compañero o compañera, hijo o hija, abuelos, padre, madre, o hermanos, del funcionario, se confieren cinco días naturales.
- Además se concede el tiempo necesario para la matricula o reuniones de los hijos, en los centros educativos.

La jefatura inmediata también cuenta con la potestad discrecional de conferir permisos en circunstancias diferentes a las mencionadas. Por lo general el permiso debe ser solicitado en forma escrita, pero en el caso de que sea un permiso urgente, este se puede solicitar en forma verbal, mientras este no exceda de tres días.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> Op. Cit 78. Art 38.

En el caso específico de los profesionales en Ciencias Médicas, la autorización para permisos también puede ser otorgada por el jefe inmediato bajo su responsabilidad, pero debe notificar a sus jefes superiores sobre el permiso concedido.

Los permisos sin goce de salario se otorgan, con base en el esquema de delegación, el cual es aprobado por la Junta Directiva. Este tipo de permisos se confieren para asuntos estrictamente personales, debiendo darse comunicación oportuna según la contingencia a la autoridad superior correspondiente. El permiso debe ser justificado en motivos de fuerza mayor, y este debe incluir el tiempo de traslado requerido por el profesional.

De igual forma, se concede permiso para asistir a eventos, seminarios o congresos, así, el artículo 20 de la normativa antes mencionada, indica:

*“La Caja, conforme al “Esquema de Delegación para la Aprobación de Movimientos de Personal” vigente, continuará con su política actual de otorgar permisos o licencias para asistir a eventos nacionales e internacionales, de interés mutuo para la Institución y los trabajadores(as), tales como seminarios, congresos, etc., determinando en cada caso la procedencia, tiempo requerido y la comprobación de asistencia.”<sup>101</sup>*

---

<sup>101</sup> Op cit 78. Art 20

En el caso de que se otorgue licencias de estudio, ya sea dentro o fuera del país se aplica las disposiciones del Reglamento de Becas y Auxilios Especiales para la realización, terminación y ampliación de estudios profesionales.

En las circunstancias de asistencia a eventos a nivel nacional o internacional que sean de interés para la Institución, es la Gerencia la responsable de conceder los permisos con goce de salario y estipular el tiempo de estos, posterior a la determinación de la procedencia de los mismos.<sup>102</sup>

#### **4.2.2 Vacaciones**

Las vacaciones son comprendidas como *“una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismo, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da la oportunidad para intensificar su vida familiar y social...”*<sup>103</sup>

Respecto al tema de las vacaciones el Código de Trabajo establece el derecho de todos los trabajadores a dos semanas de vacaciones por cada cincuenta laboradas. De esta forma, en el artículo 153 indica:

---

<sup>102</sup> Op cit 78. Art. 37.

<sup>103</sup> Op cit 35. p 290.

*“Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.*

*En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.*

*No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.”*

Además de la regulación establecida en el Código de Trabajo, en la circunstancia específica de los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social, mediante los diferentes reglamentos, respecto a las vacaciones se hacen diversas indicaciones en lo que se refiere al pago, compensación, acumulación y otros aspectos relacionados con el disfrute de estas.

En este sentido, es importante mencionar que la institución extiende el derecho de los quince días de vacaciones, que otorga el Código de Trabajo, a favor de sus funcionarios, según el tiempo de laborar que posean estos. De esta forma, se indica que para aquellos funcionarios que lleven más de cinco



años de laborar para la institución disfrutaran de veintidós días de vacaciones anuales, mientras que quienes tengan más de diez años de laborar, gozarán de treinta días de vacaciones.<sup>104</sup>

Sobre el tema de compensación de vacaciones, en principio se indica que estas son incompensables, aunque existen algunas excepciones. Tomando en cuenta lo indicado por el artículo 156 del Código de Trabajo<sup>105</sup>, se permite al funcionario compensar las vacaciones, pero solamente en un cincuenta por ciento y siempre que el disfrute de vacaciones no sea inferior a ocho días hábiles. Esta compensación solamente se puede otorgar a petición del funcionario<sup>106</sup>. Además, existe autorización para compensar las vacaciones, cuando estas son mayores a quince días anuales, en el periodo excedente a los 15 días.<sup>107</sup> Referente a la compensación de vacaciones la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha expresado:

*“De la norma se desprende claramente que este beneficio, por regla general, es incompensable. Esto sólo puede darse por convenio entre las partes de la relación laboral, siempre que medien determinadas circunstancias justificadas; cuando al trabajador o a la trabajadora se le haga imposible el disfrute de*

---

<sup>104</sup> Op. Cit 78. Artículo 28, incisos b) y c).

<sup>105</sup> Art 156: Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres periodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

<sup>106</sup> Op. Cit 78. Artículo 29.

<sup>107</sup> Op. Cit 70. Artículo 12.

*sus indispensables vacaciones; que sean éstas en exceso sobre el mínimo de dos semanas; y, que no se hayan compensado las anteriores, comprendidas en un lapso de dos años... la indemnización por compensación de las vacaciones al finalizar la relación laboral no constituye salario..*<sup>108</sup>

*“El período de vacaciones se otorga a los trabajadores con un fin profiláctico, cuyo propósito es proporcionar al trabajador una pausa para su descanso físico y mental... Es por ello que las vacaciones no pueden compensarse mediante pago pues se estaría incurriendo en el peligro de provocar un deterioro en la salud del trabajador... por vía de excepción se permite la compensación en situaciones muy calificadas y bajo determinados supuestos...”*<sup>109</sup>

Respecto a la acumulación de vacaciones, estas deben ser aprobadas por la Gerencia y solamente es permitido acumular las vacaciones una vez cada cinco años, siempre que medien tres aspectos: que exista una verdadera necesidad de la institución, que las circunstancias que originen esta necesidad sean de carácter excepcional y que el funcionario haya dado su consentimiento expreso.<sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 66-2010, de las nueve horas treinta y cinco minutos del quince de enero de dos mil diez.

<sup>109</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 335-2004, de las nueve horas cuarenta minutos del siete de mayo de dos mil cuatro.

<sup>110</sup> Op. Cit 78. Artículo 32.

La regulación de la Caja Costarricense de Seguro Social, permite tanto el fraccionamiento, como el adelanto de vacaciones. En el primer caso, solo se autoriza por dos periodos, señalando como requisito el que se trate de labores especiales, a tal grado que no sea posible la ausencia de funcionarios. Referente al adelanto de vacaciones, para otorgar este beneficio el funcionario debe realizar la solicitud por escrito, la institución tomará en cuenta que sus intereses no se vean perjudicados y que no haya necesidad de nombrar un sustituto.<sup>111</sup>

Si el profesional se encuentra en el goce de sus vacaciones, estas pueden ser suspendidas, para que se reincorpore a sus labores en el caso de una necesidad inminente de la institución, aún así debe de existir consentimiento del profesional.

Las vacaciones son pagadas conforme al salario ordinario que recibe el funcionario al momento del disfrute de estas, más la proporción correspondiente al salario extraordinario percibido durante las últimas cincuenta semanas al momento de adquirir el derecho a vacaciones.

Un aspecto importante, es que si el salario que devenga el funcionario al momento de hacer efectivas las vacaciones es menor al salario proporcional que recibió por el periodo de las cincuenta semanas anteriores laboradas al derecho de vacaciones, entonces se utiliza este monto para el calculo del

---

<sup>111</sup> Op. Cit 78. Artículo 33.

salario ordinario y extraordinario. Además, los montos percibidos durante estas últimas cincuenta semanas, tanto en jornada ordinaria como extraordinaria, son los utilizados para el pago de la compensación de las vacaciones o para cuando estas no se disfrutaran por algún motivo.

Por otra parte, se encuentra el tema de las vacaciones profilácticas, las cuales consisten en el disfrute de quince días libres adicionales a las vacaciones ordinarias, por cada año de trabajo, o en caso de no completarse el año, un día por cada mes laborado. Estos días son naturales, y se disfrutaron seis meses después de las vacaciones ordinarias.<sup>112</sup> Las vacaciones profilácticas, según indica el artículo 35 del Reglamento Interior de Trabajo de la Caja Costarricense de Seguro Social, se otorgan a aquellos:

*“trabajadores que presten sus servicios en forma directa y permanentemente en el manipulo de aparatos o sustancias susceptibles de producir o generar radiaciones, así como a los trabajadores que mantengan contacto permanente con enfermos que padezcan afecciones contagiosas en grado sumo.”<sup>113</sup>*

Adicional a los aspectos mencionados por el artículo 35 citado, el artículo 45 de la Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social, indica que las vacaciones profilácticas se otorgan al personal que realice actividades que pongan en riesgo su salud, señalando como

---

<sup>112</sup> Op. Cit 70. Artículo 45.

<sup>113</sup> Op. Cit 78. Artículo 35.

finalidad de estas vacaciones su carácter preventivo, a favor de la salud del funcionario. Establece este artículo:

*“El personal que labore en contacto directo y permanente en actividades, servicios o unidades peligrosas previa y técnicamente determinadas, que pueden afectar la salud física o mental de los trabajadores(as), tendrán derecho a disfrutar de vacaciones profilácticas siempre y cuando este período se constituya como un medio o elemento preventivo o descongestionante para el organismo o salud mental del trabajador(a).”<sup>114</sup>*

Dentro de los aspectos importantes, respecto a las vacaciones profilácticas, se puede mencionar, en primer lugar, que la Dirección Médica es quien determina cuáles actividades son consideradas de riesgo.<sup>115</sup> Asimismo, se debe tener claro que en este tipo de vacaciones no es posible que se realice la compensación, acumulación o fraccionamiento de las mismas.

Para el goce de las vacaciones profilácticas es necesario laborar en la misma unidad donde en un principio de adquirió el derecho, de esta forma indica el Reglamento Interior de Trabajo de la Caja Costarricense de Seguro Social:

---

<sup>114</sup> Op. Cit 70. Artículo 45.

<sup>115</sup> Op. Cit. 95. Artículo 86.

*“Tendrán derecho a estos períodos de descanso solamente los trabajadores que continúen prestando servicios en la misma unidad de trabajo en donde adquirieron el derecho, no así los que sean trasladados a otras unidades en donde no se den las mismas circunstancias, o en casos de terminación del contrato de trabajo.”<sup>116</sup>*

La Institución tiene la potestad de separar a un funcionario del disfrute de las vacaciones profilácticas cuando se demuestre que las condiciones de riesgo para la salud del funcionario, a las que este se exponía y que originaban la necesidad de aplicar el beneficio, han desaparecido. A causa del carácter de especialidad de las vacaciones profilácticas, estas no se pueden reclamar como un derecho adquirido.<sup>117</sup>

Además de las regulaciones generales aplicables a todos los funcionarios de la Institución, existen, en diversos reglamentos, institutos creados exclusivamente para ser aplicados a los profesionales en Ciencias Médicas, los cuales se establecen, sobre todo, en el documento nombrado “Normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los Profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología C.C.S.S y Unión Médica Nacional y SIPROCIMECA e Instituciones afines.”

---

<sup>116</sup> Op. Cit 76. Artículo 35.

<sup>117</sup> Op. Cit 70. Artículo 45.

En la normativa citada, se indica que cada profesional es quien elabora su plan de vacaciones, pero si hay omisión, el Jefe inmediato es el responsable. Si, por algún motivo, el plan de dos o más profesionales coincide estos deben negociar para solucionarlo, si no llegan a un acuerdo es la jefatura quien decide.

Por establecido el plan, no se pueden negar el disfrute de las vacaciones, aún en casos de escasez de recursos humanos, pues es responsabilidad del Jefe inmediato hacer las provisiones necesarias. La Jefatura solamente puede variar el plan por necesidad del servicio, en este caso debe demostrar haber realizado todas las gestiones, con otros profesionales, para atender el servicio. El profesional puede variar el plan sólo si concurre una circunstancia especial.

### **4.2.3 Incapacidades**

Con respecto a las incapacidades cabe indicar que la C.C.S.S. deberá cubrir la totalidad de estas por los términos establecidos legalmente, como así se señala en el artículo 19 de la Normativa de Relaciones Laborales. Las incapacidades son por enfermedad, por maternidad, por riesgos del trabajo y por accidente de tránsito.

Respecto a la incapacidad por enfermedad o la licencia por maternidad, en el caso de los profesionales en Ciencias Médicas, la C.C.S.S. está en la

obligación de cancelarles el salario en forma completa<sup>118</sup>, como está establecido en el artículo 84 de las Normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los Profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología CCSS y Unión Médica Nacional y SIPROCIMECA e instituciones afines; el cual a la letra dice:

*“La Caja pagará en todo caso, el salario completo a los profesionales que sean incapacitados por enfermedad o que gocen de licencia por maternidad, desde el primer día de la misma.”*

En el caso del profesional en propiedad, este adquiere el derecho al pago completo del salario como subsidio, al incapacitarse por enfermedad, al haber cotizado seis cuotas mensuales dentro del periodo de un año a la fecha de la incapacidad. De estas seis cuotas, tres se deben de haber cancelado a lo largo de todo el año, no importa que haya sido de forma discontinua; pero las otras tres cuotas se deben de haber pagado de forma continua e inmediata a la incapacidad.

Por otra parte, para que un profesional nombrado de forma interina adquiera el derecho a la incapacidad por enfermedad, este durante la vigencia

---

<sup>118</sup>Este beneficio también les es aplicable a todos los funcionarios de la institución. Al igual que todas las disposiciones que son explicadas en este punto sobre incapacidades y que se encuentran establecidas primordialmente en el Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, y en el Instructivo para Registro, Control y Pago de las Incapacidades de los Empleados (as) de la C.C.S.S.



del interinazgo debe tener seis meses de nombramientos discontinuos y tres de nombramiento continuo e inmediato a la incapacidad, como mínimo.

El subsidio por incapacidad se cancela por un máximo de cincuenta y dos semanas, pero si durante el periodo de doce meses anteriores a la incapacidad el profesional ha cotizado nueve cuotas, o más, mensuales, el derecho al pago del subsidio se extiende hasta veintiséis semanas más.

Ahora bien, si el profesional, tanto interino como en propiedad, no cumple con el plazo establecido para calificar para el subsidio, tiene derecho a una ayuda económica por el plazo de doce semanas, prorrogables a veintiséis semanas si durante el lapso de un año ha cotizado por tres meses consecutivos e inmediatos a la incapacidad, y menos de seis meses distribuidos en el año. La ayuda económica es del sesenta por ciento del salario ordinario, o el sesenta por ciento del promedio salarial de los últimos tres meses.

Acerca de la incapacidad por maternidad, esta consiste en una licencia por cuatro meses, la cual incluye el periodo de pre-parto y post-parto. Como se mencionó al inicio de este apartado, el subsidio que se cancela por concepto de maternidad es equivalente al cien por ciento del salario, pero para que esto sea así, se debe de haber cotizado durante seis meses dentro del periodo de un año anterior a la incapacidad. Si no se cotizó durante el periodo

mencionado el subsidio que se cancela es el monto equivalente a los dos tercios del salario.

Estas estipulaciones aplican por igual a las profesionales interinas como en propiedad. Con respecto a las profesionales interinas, se establece la obligación por parte de las Jefaturas de hacer todo lo posible para que estas profesionales sean nombradas durante el periodo de embarazo y el de post-parto.

Concerniente a la incapacidad que se otorga por riesgos del trabajo, el profesional, al igual que por enfermedad o maternidad, percibe un subsidio del cien por ciento de su salario, del cual un setenta y cinco por ciento lo reconoce el Instituto Nacional de Seguros, y el restante porcentaje lo otorga la C.C.S.S. El profesional interino adquiere este derecho al laborar por tres meses continuos o seis discontinuos en el transcurso de un año contabilizado a partir de la incapacidad. De igual forma, sino cuenta con este plazo, recibe un subsidio porcentual de su salario.

Finalmente, el profesional que es incapacitado por accidente de tránsito, como en las demás incapacidades, recibe un subsidio del cien por ciento, del cual el sesenta por ciento lo financia la C.C.S.S y el cuarenta por ciento el Instituto Nacional de Seguros.

#### 4.2.4 Incentivos

A los profesionales en Ciencias Médicas se les reconoce económicamente la antigüedad, con un cinco punto cinco por ciento por cada año en el servicio, incluido el trabajo realizado en cualquier institución del Estado; para el cálculo de esta se toma en cuenta el tiempo que el profesional ha laborado en servicio social, residencia y otras instituciones públicas.<sup>119</sup>

Además, el profesional tiene derecho al pago de la diferencia salarial cuando realice funciones o sustituya a un superior.

Existe también, un incentivo por vivienda; al mismo tiempo, en el caso de los profesionales en zonas rurales, existe un compromiso por parte de la C.C.S.S. a solucionarles el problema de vivienda, y estos, los profesionales en zonas rurales, reciben un incentivo del diez, diecisiete y veinticuatro por ciento, según la zona donde laboren, sobre su salario base.<sup>120</sup>

Por otra parte, en el caso de docencia, a los profesionales que laboren como docentes de posgrado y educación permanente se les reconoce un día de vacaciones al año por cada diez horas de docente, con un máximo de cinco días. Los coordinadores de docencia tienen derecho a cinco días de vacaciones al año.

---

<sup>119</sup> Op cit 78.

<sup>120</sup> Resolución DG-106-2008 del ocho de abril del dos mil ocho, emitida por la Dirección General de Servicio Civil.

La C.C.S.S está obligada a dar capacitación constante a sus profesionales. Con este propósito en cada centro de trabajo se debe confeccionar un plan anual que indique las actividades a realizar y los participantes. El CENDEISSS, la dirección del centro de trabajo y la Jefatura Inmediata son los responsables de cumplir el plan.

Por esta obligación que tiene la C.C.S.S. de capacitar a sus profesionales, los Profesionales en Ciencias Médicas tienen derecho a participar en eventos científicos, de su especialidad o función, con goce de salario y el pago de viáticos.

Así mismo, tienen derecho a participar en capacitaciones de dos semanas cada seis meses. En el caso de los Médicos Generales y los profesionales no especializados, se permite acumular dos periodos consecutivos.

Mediante la ley de incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, Ley número 6836, se ha creado una escala de salarios, esta escala se conforma por once categorías que van del G-1 al G-11<sup>121</sup>. De esta forma, cada categoría tiene un salario base, más los sobresueldos, pluses salariales e incrementos anuales.

---

<sup>121</sup> Ver artículos 1 y 2 de la Ley número 6836, Ley de Incentivos a los Profesionales de Ciencias Medicas.

Además de los beneficios señalados, se crean los de carrera hospitalaria, administrativa, consulta externa y dedicación exclusiva , según sea el caso<sup>122</sup>. El incentivo por carrera hospitalaria se cancela cuando se realizan labores en los centros de atención hospitalarios, el de carrera administrativa cuando se realizan labores en el área administrativa y por consulta externa para quienes realizan funciones en clínicas y áreas de salud.

Estos incentivos son excluyentes entre sí, por lo que en caso de que el profesional labore parte en consulta externa y otra parte en hospital, se debe pagar el incentivo de carrera hospitalaria siempre que la jornada en consulta externa sea igual o inferior a siete horas diarias, si labora ocho horas o más en consulta externa, se le debe pagar el incentivo de consulta externa, siempre que al profesional le sean aplicables estos incentivos.<sup>123</sup>

De esta forma, los médicos reciben un veintidós por ciento sobre el salario total por dedicación a la carrera hospitalaria, el mismo porcentaje se les otorga por dedicación a la carrera administrativa. Asimismo, perciben un dieciocho punto tres por ciento por consulta externa sobre el salario total, el cual se incrementa proporcionalmente según las horas laboradas.

---

<sup>122</sup> La ley número 6836, Ley de incentivos a los profesionales en ciencias médicas establece un porcentaje de un once por ciento para la carrera hospitalaria, la administrativa y la dedicación exclusiva, y de un uno punto cinco por ciento para la consulta externa, pero estos porcentajes fueron aumentados mediante la resolución DG-106-2008 de la Dirección General del Servicio Civil, del ocho de abril del dos mil ocho.

<sup>123</sup> Cálculo de incentivos de los Profesionales en Ciencias Médicas cubiertos por la ley 6836

El incentivo por carrera administrativa se aplica cuando los médicos efectúan funciones que son únicamente de índole administrativa.

Al tratarse de los odontólogos, además del veintidós por ciento por dedicación hospitalaria, estos se beneficiarán del incentivo por consulta externa en el mismo porcentaje que lo perciben los médicos.

Los microbiólogos, farmacéuticos y psicólogos no reciben incentivo por carrera hospitalaria o administrativa, pero si perciben un veintidós por ciento por dedicación exclusiva, se considera que este beneficio es optativo y renunciable.

Los porcentajes para el pago de estos incentivos se calculan sobre el salario devengado por el profesional en Ciencias Médicas, exceptuando los rubros extraordinarios y el propio incentivo. Cada vez que haya un aumento salarial general para los funcionarios del Gobierno Central que no se integren a la base salarial, los profesionales en Ciencias Médicas tendrán como mínimo un aumento porcentual, igual al porcentaje en que aumentó el salario promedio de los empleados y funcionarios públicos.

Para concluir el tema de los incentivos, aunque a lo largo de este trabajo al hablar de profesionales en Ciencias Médicas se está haciendo alusión únicamente a los que laboran para la C.C.S.S., es preciso hacer la aclaración de que los incentivos establecidos mediante la ley número 6836, también es

aplicable a los profesionales de esta rama, que laboran para el Ministerio de Salud y para el Instituto Nacional de Seguros, e incluso para los profesionales que laboran como médicos de empresa, pues no pueden contratarse bajo condiciones inferiores a las establecidas en la mencionada ley.

## **5. CONCLUSIÓN**

De lo expuesto durante el capítulo, lo primero y más importante que se debe destacar, es que la relación laboral de los Profesionales en Ciencias Médicas se rige por el Derecho Público, lo que implica que el interés general priva sobre el interés particular.

Es por esto, que las condiciones laborales de los profesionales en Ciencias Médicas son modificables si la necesidad del servicio lo amerita. De esta forma, el contrato de trabajo, de estos profesionales, se rige por el ius variandi, que como se expuso, al contratar a un Profesional en Ciencias Médicas este acepta la variación de horario, de turno y de unidad.

Aún así, se extrae de lo relatado a lo largo del capítulo, que este ius variandi no puede ser abusivo, por lo que siempre se debe respetar el área geográfica, el salario y la categoría del profesional, para que la modificación se considere legal, esto según lo establecido por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Además de lo mencionado, es igualmente relevante que los profesionales en Ciencias Médicas, gozan de beneficios laborales como licencias, estabilidad y vacaciones, así como regulaciones específicas en materia de incentivos y vacaciones profilácticas, estas últimas tienen un contenido preventivo y se otorgan cuando las actividades laborales ponen en riesgo la salud del profesional.

De estos beneficios, el más importante es el de la estabilidad, la cual cuando es absoluta se traduce en la no alteración de las funciones ni de requisitos de nombramiento; la imposibilidad de despedir sino media justa causa y, si se da esta circunstancia, el derecho de reinstalación, pago de salarios caídos y de daño moral, si el hecho lo amerita.

En conclusión, los profesionales en Ciencias Médicas disfrutan de los beneficios laborales establecidos para todos los trabajadores, y de incentivos exclusivos para ellos, esto gracias a la negociación colectiva llevada a cabo por los gremios laborales representantes de estos profesionales. Además de la estabilidad otorgada a los empleados públicos. Aún así, su labor se rige por los principios del Derecho Público, por lo que siempre el interés público regirá sobre el interés particular del profesional.

En este sentido, es que se deben analizar los diferentes tipos de jornadas laborales que se han establecido para los profesionales en Ciencias



Médicas, en especial aquellas que se conocen como atípicas. Estas jornadas se estudiarán en el capítulo que sigue a continuación.

## **CAPÍTULO IV**

### **LA JORNADA LABORAL DE LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS**

#### **MÉDICAS**

##### **1. INTRODUCCIÓN**

En este capítulo desarrollaremos el objetivo principal de este trabajo, es decir analizaremos la jornada laboral de los profesionales en Ciencias Médicas.

Para esto nos referiremos a las formas de jornada típica y atípica a la cual ellos están sometidos. Haremos hincapié a los diferentes tipos de jornadas atípicas creadas para los profesionales en Ciencias Médicas, las cuales consisten en las guardias de disponibilidad, guardias de permanencias, la jornada acumulativa, la jornada rotativa y el recargo nocturno.

Señalaremos en qué consiste cada una de las jornadas atípicas antes indicadas, sus particularidades y como son reguladas por la C.C.S.S., mediante diferentes normas, esto para lograr sus fines y satisfacer la necesidad de atención a la población durante las veinticuatro horas.

##### **2. FORMAS DE JORNADA**

Dentro de la regulación de la C.C.S.S. se instituyen dos diferentes tipos de jornada, en primer lugar se encuentran las jornadas conocidas como típicas,

que son las reguladas por la Constitución Política y el Código de Trabajo, son las jornadas de forma legal establecidas que aplican para todo trabajador en general. El segundo tipo de jornada es la llamada atípica, estas son jornadas creadas propiamente por la institución para cumplir con la obligación de una atención de veinticuatro horas. En los siguientes puntos se detallan ambas jornadas y sus clasificaciones.

## **2.1 Jornada Típica**

Recordemos que la jornada típica es la establecida por el Código de Trabajo y comprende la jornada ordinaria diurna, mixta y nocturna; y la extraordinaria. La jornada ordinaria diurna es de cuarenta y cuatro horas, la mixta de treinta y ocho horas y la nocturna de treinta y dos horas. Cuando el profesional deba trasladarse del centro de trabajo a otro lugar para ejecutarlo, el tiempo que dure el traslado se incluye dentro de la jornada ordinaria. Para poder variar el horario del profesional se debe contar con el consentimiento de este.

Según la normativa las plazas de los profesionales tendrán jornadas de ocho horas como máximo y de cuatro como mínimo. Por lo que la C.C.S.S para lograr cumplir con el buen funcionamiento del servicio durante las veinticuatro horas del día ha dividido la jornada laboral en tres turnos, de esta forma los turnos de trabajo del día y de la noche se inician y finalizan a las seis de la mañana respectivamente.

Es importante destacar que los profesionales, a los que nos referimos en este trabajo, dispondrán de tiempos determinados para alimentación, los cuales son quince minutos en la mañana, quince minutos en la tarde, treinta minutos de almuerzo cuando la jornada es continua y sesenta minutos cuando la jornada es fraccionada. Las jefaturas coordinarán con los profesionales las acciones requeridas para garantizar el ejercicio de este derecho.

Refiriéndonos propiamente a la jornada extraordinaria, esta podrá exceder habitualmente el límite de cuatro horas diarias, acumulándose en modalidades de guardias de permanencia y recargo nocturno, para la atención de emergencias.<sup>124</sup>

La jornada extraordinaria es pagada conforme los lineamientos establecidos en el Código de Trabajo y se tomará en cuenta el promedio del salario del profesional percibido durante las últimas cincuenta y dos semanas.

Cada jefatura es la responsable de autorizar y supervisar la jornada extraordinaria. De esta forma, cuando el profesional realice las horas extraordinarias en una unidad distinta en la que normalmente labora, es el jefe de esta unidad el responsable por la aplicación de la jornada extraordinaria.

En general, la jornada extraordinaria se considera excepcional y únicamente procede en circunstancias aisladas y de carácter especial.

---

<sup>124</sup> Op. Cit 95. Art. 78.

Respaldando esta idea, el artículo 31 de la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público y el artículo 17 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, establecen que la jornada extraordinaria es un hecho aislado, por lo que no se puede dar de forma permanente, esto en concordancia con lo establecido por la legislación laboral. Aún así, la CCSS indica que “se exceptúan los casos de recargo nocturno, por la obligatoriedad de la prestación de servicios que debe brindar la Caja durante las veinticuatro horas del día.”<sup>125</sup>

Es importante señalar que los profesionales que realizan guardias de disponibilidad o desempeñan cargos de jefatura tienen prohibido la realización de jornada extraordinaria, excepto cuando exista una necesidad por parte de la institución para cubrir los servicios que brinda. En este caso es la dirección regional de servicios médicos o la dirección de hospitales, según corresponda la encargada de realización de esta jornada.

A la hora de programar la realización de las jornadas extraordinarias debe darse prioridad a los profesionales que laboran en el centro de trabajo donde se requiere la jornada extraordinaria.

Se debe tener presente que existe derecho a cobrar el tiempo extraordinario durante toda la existencia de la relación laboral, mientras exista la relación laboral este derecho no prescribe. Pero este derecho, al cobro de

---

<sup>125</sup> Circular DRH-198-98 del 24 de marzo de 1998, reformado por las circulares DRH-369-98 y la 018784 del 12 de julio del 2001. Instructivo para la Confección, Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario de la Caja Costarricense de Seguro Social.

las horas extraordinarias laboradas, tiene un plazo de prescripción, el cual se cumple al año de haberse dado la ruptura del contrato laboral, esto conforme a lo establecido por el Código de Trabajo.

Para efectos del cálculo del pago del tiempo extraordinario no se tomará en cuenta el tiempo laborado como recargo nocturno, guardias médicas ni guardias de disponibilidad, todas jornadas atípicas que se explicarán en el apartado siguiente.

## **2.2 Jornada Atípica**

La jornada atípica es aquella cuya regulación no se encuentra dentro de los parámetros establecidos por el Código de Trabajo. Este es el caso de los diferentes tipos de jornadas creados para la regulación de los Profesionales en Ciencias Médicas, las cuales consisten en las guardias de disponibilidad, guardias de permanencias, la jornada acumulativa, la jornada rotativa, el recargo nocturno y la contratación exclusiva para guardias.

El establecimiento de estas jornadas se encuentra regulado principalmente en el documento nombrado Normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los Profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología CCSS y Unión Médica Nacional y SIPROCIMECA e instituciones afines; además del Reglamento Único de

Disponibilidad y el documento de Política de contratación de médicos y personal paramédico, para cubrir guardias o disponibilidades en hospitales y clínicas, y que no laboran regularmente en la Institución.

En los siguientes apartados expondremos y desarrollaremos las diferentes disposiciones que se han instituido para cada una de estas jornadas laborales, a través de las diferentes normativas.

### **2.2.1 Guardias de Disponibilidad**

La disponibilidad médica es un régimen especial, autónomo y tiene como propósito atender casos de emergencias en las que un paciente por motivos de salud requiera a un especialista.

La disponibilidad: *“implica la permanente y total disposición del servidor o servidora a la necesidad de atención que, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, le plantea su cargo y el servicio que presta, que solo puede determinarse en atención a las necesidades o no que tenga el empleador de los servicios del empleado, más allá de la jornada laboral”*<sup>126</sup>

Como se señaló la disponibilidad es un régimen autónomo, por lo que no nace directamente de la relación laboral, sino que se lleva a cabo mediante un acuerdo entre las partes. Por lo que la disponibilidad puede ser aceptada por el

---

<sup>126</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 14098-2008, de las nueve horas y treinta y cuatro minutos del veintitrés de septiembre del dos mil ocho.

Profesional al momento de firmar el contrato, o se puede dar posteriormente como un acuerdo entre el Profesional en Ciencias Médicas y la C.C.S.S.

Se establece que el médico especialista, o sub-especialista, contratado bajo este régimen, debe estar disponible y localizable durante el tiempo para el cual haya sido contratado bajo esta modalidad, en un radio no mayor a 15 kilómetros.<sup>127</sup> Además, debe pasar visita las mañanas de los días sábados, domingos y feriados.

La Sala Segunda señaló que: *“El objetivo del sistema es asegurar la eficiente y oportuna prestación del servicio público a los asegurados, garantizando que se brindará atención médica después de la jornada ordinaria y en los fines de semana y feriados. Ello implica que debe ser flexible y adaptarse a las necesidades de cada centro de asistencia, por lo que pueden producirse cambios, por ejemplo con la incorporación de personal médico al centro de salud.”*<sup>128</sup>

La Gerencia de Dirección Médica es la encargada de recomendar en cuales especialidades existe la necesidad de efectuar la jornada de disponibilidad, y es la Junta Directiva quien se encarga de aprobar o rechazar el establecimiento de la disponibilidad médica en las diferentes especialidades.

---

<sup>127</sup> Reglamento Único de Disponibilidad. Aprobado en el artículo 4º de la sesión N.7698, celebrada el 24 de Octubre del año 2002.Art 1.

<sup>128</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 6505-1997, de las diez horas cuarenta y cinco minutos del diez de octubre de mil novecientos noventa y siete.



Siguiendo lo establecido por la Junta directiva, es el Director Médico de cada Centro Hospitalario quien se encarga de autorizar y organizar, para su unidad específica, las guardias de disponibilidad. A pesar de esto, el Director Médico tiene prohibido autorizar la realización de guardias de disponibilidad cuando la especialidad o sub-especialidad ya esté siendo cubierta por otros médicos laborando dentro de los otros tipos de jornada, si se da esta circunstancia solamente puede crear la disponibilidad en caso de que el volumen del trabajo sea extenso y no sea suficiente con el personal existente, pero para ello la disponibilidad debe ser acreditada por la Gerencia de División Médica y autorizada por la Junta Directiva.

La disponibilidad médica se debe distribuir de forma equitativa entre los médicos, especialistas o sub-especialistas, del mismo centro donde estos laboran, solamente en casos de escasez se permite la contratación, bajo este régimen, de especialistas de otros centros, pero que sean de la C.C.S.S., y solamente durante el lapso en que dure la escasez de especialistas en ese centro.

Aún así, se le permite al Director Médico que en casos de emergencia, contrate para la jornada de disponibilidad, a especialistas o sub-especialistas que no laboren para la C.C.S.S.

Se excluyen del régimen de disponibilidad: a los médicos que se encuentren de vacaciones, o incapacitados o que cuenten con un permiso, ya

sea con o sin goce de salario, excepto cuando el permiso sea para asistir a eventos de interés institucional, o sesiones de órganos de la institución; a los Directores de Hospital; a los Jefes de Sección de Servicio y a los Jefes de Sección de Clínica.

En el caso de los Jefes de Sección se hace una excepción cuando la necesidad así lo amerite y cuenten con la aprobación del director del establecimiento.

Las Guardias de Disponibilidad son programadas conforme a los planes de trabajo de cada servicio siguiendo siempre los lineamientos establecidos por la CCSS en lo referente a especialidades y subespecialidades en que autorice su realización.

La disponibilidad debe cubrir todos los turnos, así como todos los días del mes, por lo que se deben programar de lunes a domingo. Esta se establece de forma diferente, ya sea que se realice de lunes a viernes, o los fines de semana o días feriados. Así se tiene que de lunes a viernes es de quince horas, iniciando a las cuatro de la tarde y finalizando a las siete de la mañana del día siguiente; mientras que sábados, domingos y feriados la jornada es de veinticuatro horas, e inicia siete de la mañana del día programado, llegando a su término a las siete de la mañana del día siguiente.

Cuando un profesional se encuentra contratado bajo el régimen de disponibilidad solamente puede ser excluido bajo tres circunstancias: la primera, porque mediante acto administrativo se elimine la disponibilidad de todo un servicio, esto fundamentado, ya sea en la falta de presupuesto o de necesidad por el poco volumen de trabajo. El segundo motivo sería la renuncia del médico, esta se debe presentar de forma escrita un mes antes de la confección del siguiente rol. Cabe destacar que debe mediar justa causa por parte del trabajador, la cual puede ser corroborada mediante una investigación administrativa.

Por último, cuando se demuestra en un debido proceso, que el médico ha incurrido en una falta laboral o incumplimiento de las obligaciones que establece el régimen de disponibilidad, lo cual también tiene consecuencias en la relación laboral.

Con respecto al segundo motivo, la Sala Constitucional ha indicado que: *la disponibilidad es renunciable, pues en aquellos casos donde el trabajador se haya comprometido a realizar ciertas labores -como sería el caso de la disponibilidad- puede renunciar a ellas cuando las mismas sean incompatibles con su horario de trabajo normal o discriminatorias por contraponerse a la dignidad, la salud, la subsistencia, la seguridad y la vida... el recurrente podía, o bien establecer un nuevo régimen de disponibilidad con la Caja, o bien renunciar al que hasta el momento le relacionaba con la Institución, sin que ello implique la resolución del contrato de trabajo que conforme a la Constitución y*

*la ley tiene plena vigencia para ambas partes*".<sup>129</sup> Este criterio lo reafirmo la Sala Constitucional en el voto Número 14098 de las nueve horas y treinta y cuatro minutos del veintitrés de septiembre del dos mil ocho.

Al profesional se le cancela por la jornada de disponibilidad la suma correspondiente al veintinueve punto cero ochenta y tres por ciento del salario base del médico especialista, este rubro se programa mensualmente y se cancela de la misma forma.

Los Jefes de Sección, de Servicio o de Clínica tienen prohibición para participar de la jornada de disponibilidad, únicamente en casos de necesidad pueden realizar disponibilidad y para ello deben contar con la aprobación del Director del Centro de Trabajo.<sup>130</sup>

El reglamento Único de Disponibilidad es el que establece los parámetros que regulan esta jornada, anterior a la promulgación de esta normativa los especialistas en Neurocirugía devengaban una remuneración mayor a los especialistas de las otras ramas, motivo por el cual se unifico toda la regulación en un solo reglamento, situación ante la cual los Neurocirujanos impugnaron el documento ante la Sala Constitucional y esta se pronunció de la siguiente forma:

---

<sup>129</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2358-1991, de las nueve horas cincuenta y un minutos del ocho de noviembre de mil novecientos noventa y uno.

<sup>130</sup> Op. Cit 95.

*“Se desprende entonces que la finalidad de esta modalidad laboral es precisamente que el médico se encuentre disponible para atender emergencias en el momento en que sea llamado de acuerdo con el rol establecido en cada centro hospitalario, sin que ello necesariamente implique una prestación continua de labores durante esos roles pues bien puede darse el caso de que, durante el rol correspondiente no se presente ninguna emergencia por la cual se deba llamar al médico para que preste sus servicios.*

*...no estima la Sala que el Reglamento... sea lesivo del derecho al salario o al principio de irretroactividad por cuanto... el objetivo primordial de ese reglamento, es regular la situación desigual que se venía presentando respecto de los diferentes especialistas...Tampoco estima la Sala que la normativa impugnada sea discriminatoria o desigual. Por el contrario, este nuevo reglamento tiene como objetivo, equiparar una situación que sí era desigual desde hacía mucho tiempo en relación con las diferentes especialidades médicas que existen. Si bien es cierto, que existen diferentes tipos de especialidades médicas que por sus condiciones particulares, requieren tratamiento diferente, también es lo cierto que, en criterio de la Sala, el tema en concreto no se refiere al ejercicio ordinario de las funciones de un médico como especialista en determinada área de la*

*medicina, sino que se trata simplemente de retribuir económicamente lo "disponible" que esté el médico para atender emergencias cuando es llamado; disponibilidad que, en todo caso, es inherente a la condición de médico y al juramento hipocrático que realizan los profesionales de esta área del conocimiento... se trata tan solo de la disponibilidad en general a la que se encuentran sujetos los médicos en razón de su profesión, la cual ha sido organizada por roles previamente fijados por la institución a la que trabajan para lograr un adecuado reparto de funciones y por la cual, además, se les remunerará extraordinariamente de acuerdo con criterios que... deben ser iguales para todos los médicos especialistas. Por tal razón, estima la Sala que el reglamento impugnado, lejos de ser discriminatorio y desigual, por el contrario, viene finalmente a ajustar una situación que había estado desigual durante muchos años.<sup>131</sup>*

Un tema relevante a mencionar, es que el Reglamento Único de Disponibilidad, indica que la disponibilidad sólo puede ser realizada por especialistas en la materia, o sub-especialistas, aún así, debido a que anterior al reglamento, este requisito era inexistente, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia indicó que aquellos profesionales que ya realizaban la

---

<sup>131</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 609-2002, de las diez horas treinta y cinco minutos del veinticinco de enero del dos mil dos.

disponibilidad, aunque no contaran con especialidad la Caja Costarricense de Seguro Social, debería mantenerlos bajo este rol:

*“En efecto, no bastaba con que no se obligara al petente a devolver los salarios que recibió por las jornadas de disponibilidad... para concluir que no se le aplicó retroactivamente el Reglamento Único de Disponibilidad, bastó que se le exigieran requisitos que no procedían cuando se le nombró en el puesto que le generó el derecho subjetivo a prestar el servicio no sólo en jornada ordinaria sino también en la de disponibilidad, ambas en la Unidad de Neumología que pertenece a Medicina 4. Como en el caso del actor no se trataba de un nuevo ingreso al sistema resultó improcedente exigirle la subespecialidad en Neumología; careciendo la Caja de legitimación para variarle las condiciones laborales que le confirió desde 1979, cuando fue nombrado en plaza perteneciente a la Unidad de Neumología de la Sección de Medicina 4, como se indicó antes, servicios para los cuales contaba con idoneidad comprobada, fruto de su Especialidad en Medicina Interna y de la experiencia acumulada en la referida Unidad (de Neumología)...”*<sup>132</sup>

---

<sup>132</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 601-2008, de las nueve horas diez minutos del veinticinco de julio del dos mil ocho.

Como podemos observar, en el caso en mención la Sala Segunda de la corte Suprema de Justicia, señaló la falta de legitimación de la C.C.S.S. basada en que el accionante había ejercido la especialidad durante años, comprobando que contaba con la experiencia y conocimiento necesario, pero no así con el título acreditado por el colegio de médicos. En la misma sentencia también se indicó que:

*“la Caja no podía excluir al demandante del sistema de disponibilidad ni exigirle nuevos requisitos para permanecer en él, pues el Reglamento Único de Disponibilidad no puede aplicarse retroactivamente en cuanto a requisitos para realizar jornadas de disponibilidad. La Sala estima que el acto ejecutado por la demandada contra el actor resultó abusivo no sólo por la aplicación retroactiva de una norma en perjuicio sino también por eliminarle el salario adicional correspondiente a las jornadas de disponibilidad (sobresueldo que venía disfrutando desde 1979) y no tomar en cuenta que había nombrado al actor en una plaza que le permitía prestar servicios ordinarios y en disponibilidad en la Unidad de Neumología, acto administrativo generador de un derecho subjetivo no sólo a mantenerse laborando en la primera de esas jornadas sino también en el rol de disponibilidad.”<sup>133</sup>*

---

<sup>133</sup> Op. Cit 132.



De lo expuesto anteriormente, se deduce que las condiciones para realizar la disponibilidad no pueden variarse por motivos subjetivos, sino solamente por razones objetivas debidamente justificadas, lo que se reafirma en el siguiente extracto:

*“Si bien la Sala ha estimado que la disponibilidad no constituye, como regla de principio, en un derecho adquirido, por estar ligada a las necesidades del servicio y puede suprimirse cuando esa necesidad desaparezca de todo un servicio donde se ha venido dando... en el presente caso no se trató de una variación de las condiciones objetivas que inicialmente justificaron que se mantuvieran las jornadas por disponibilidad, sino de un despojo arbitrario del derecho a mantenerse en el sistema de disponibilidad... con la consiguiente lesión a su patrimonio (rebaja sustancial del salario mensual)... Razón de más para calificar de arbitraria la decisión de las autoridades de la Caja, misma que se basó en condiciones subjetivas del demandante, como fue la falta de inscripción de la subespecialidad en Neumología en el Colegio de Médicos, requisito que... no era exigible al momento en que se le otorgó al doctor el ingreso al sistema, con el consiguiente incremento del salario por el*

*sobresueldo que vino a formar parte de la relación de servicio que lo une a la Caja.*<sup>134</sup>

En la situación bajo estudio, la Sala Segunda, concluyó que se trataba de un derecho adquirido, definido como una circunstancia que se introdujo a la vida de la persona, principalmente dentro del ámbito patrimonial, produciéndole un beneficio: *“Lo relevante en cuanto a la situación jurídica consolidada, precisamente, no es que esos efectos todavía perduren o no, sino que -por virtud de mandato legal o de una sentencia que así lo haya declarado- haya surgido ya a la vida jurídica una regla, clara y definida, que conecta un supuesto fáctico... con una consecuencia dada...”*<sup>135</sup>

En la circunstancia expuesta, se estableció que era un derecho adquirido debido a que el actor durante muchos años percibió un aumento salarial por motivo del nombramiento en las guardias de disponibilidad; así mismo este derecho era existente, y debía ser respetado por la C.C.S.S., por el hecho de que surgió mediante una normativa, y el actor se encontraba nombrado en propiedad en la misma especialidad; finalmente, es relevante la circunstancia de que se trata de un derecho subjetivo consolidado, otorgado mediante acto administrativo válido y eficaz.

Aunado a lo anterior, la Sala Segunda, en el voto en mención, reafirma el derecho adquirido a la realización de guardias de disponibilidad y la

---

<sup>134</sup> Op. Cit. 132.

<sup>135</sup> *Ibíd.*

imposibilidad de la C.C.S.S. de modificar las condiciones laborales de manera arbitraria, sin una justificación objetiva, lesionando así los derechos que gozan los profesionales en Ciencias Médicas, a su servicio:

*“...con lo que se produjo una violación al principio de la intangibilidad de los actos propios, que obliga a la Administración a volver sobre sus propios actos, en vía administrativa... Esta Sala en un caso donde también se discutía el derecho a mantenerse en los roles de disponibilidad y los límites de la Caja para incursionar en ese campo, dijo: “Las facultades que la ley concede a la Caja Costarricense de Seguro Social, en cuanto a la organización, funcionamiento y dirección del servicio público que presta, deben ser razonablemente ejercitadas y con acopio de fundamentos objetivamente válidos, amparadas en el principio de legalidad o bien en las necesidades del servicio público que justifiquen adecuadamente el cambio... la entidad patronal fundó la exclusión del actor del rol de las guardias de permanencia, en una supuesta reestructuración del servicio de emergencias... así como también en la entrada de nuevo personal, circunstancias sobre las cuales, no hizo prueba alguna... razón por la cual no puede tenerse por acreditada, ni mucho menos fundada o motivada, la actuación de la Caja Costarricense de Seguro Social. La argüida contratación de nuevo personal, de ser veraz... no puede concebirse como un*

*justificante válido para atentar contra los derechos ya incorporados a la relación de empleo. De lo anterior se sigue que la demandada actuó en forma arbitraria, afectando derechos que habían entrado ya en la esfera del servidor como parte integrante de su salario y modificando su relación de servicio con la Institución, al eliminar su participación en el rol de las guardias de permanencia indicadas, irrogándole un perjuicio salarial, al verse disminuida la retribución que por más de diez años percibió por su labor.”<sup>136</sup>*

### **2.2.2 Guardias de Permanencia**

Otro tipo de jornada atípica es la Guardia de Permanencia, o Guardia Médica, la cual consiste en el compromiso que adquiere el profesional en Ciencias Médicas, de permanecer en el centro del trabajo, más allá de su jornada ordinaria, para atender emergencias.

La Guardia Médica se paga como jornada extraordinaria, y las jefaturas de cada centro hospitalario programan el rol de las guardias, cada mes, siguiendo el procedimiento establecido para las guardias de disponibilidad.

Como un hecho consuetudinario, se permite a los profesionales asignados en las guardias intercambiar roles entre si, se reitera que esto ocurre

---

<sup>136</sup> Op. Cit 132.

por costumbre ya que no existe ninguna normativa que lo avale. Los jefes de servicio son los que autorizan estos cambios, lo cual se acepta porque la prioridad es cumplir con la prestación del servicio.

Las guardias de veinticuatro horas que se realizan los sábados se pagan a tiempo y medio. En el caso, de las guardias de doce horas que se llevan a cabo en un día libre o feriado, las primeras ocho horas se pagan a tiempo sencillo y las restantes a doble tiempo. Si la guardia se extiende a veinticuatro horas, igual en día libre o feriado, las últimas doce horas se pagan a doble tiempo.

Cuando las guardias superan las veinticuatro horas se harán cortes nocturnos hasta las seis de la mañana cuando la jornada provenga del día anterior, y diurnos hasta las siete de la noche, y así repetidamente hasta su respectivo cierre, siguiendo el procedimiento de determinar cuáles horas se ejecutan dentro de los límites de los días hábiles y cuáles en feriados o libres, para establecer su pago a tiempo y medio, sencillo o doble, según sea el caso.

Este tipo de guardia, inicia a partir del momento en que finaliza la jornada ordinaria y se extiende hasta el día siguiente antes de la hora en que inicia la jornada ordinaria de ese día. Durante los fines de semana y feriados, las guardias constan de periodos de doce horas que van de las siete de la mañana a las siete de la noche y entre las siete de la noche y las siete de la mañana del día siguiente.

La programación de las guardias médicas responde a las necesidades que la Institución presenta en el momento de designarlas, por lo cual los profesionales en Ciencias Médicas no adquieren un derecho sobre estas, es decir no podrían reclamarlas como un derecho adquirido. Al respecto, la Sala Constitucional ha indicado:

*“...esta Sala ha reconocido en numerosas oportunidades que no existe un derecho fundamental a la asignación de cierto número de guardias médicas, sino que la determinación de esa cantidad es competencia exclusiva de las autoridades médicas, de acuerdo a las necesidades institucionales... también se ha dicho que la exclusión de un determinado médico del rol de guardias debe obedecer a criterios objetivos y no puede constituir una decisión discriminatoria.”<sup>137</sup>*

Como ya mencionamos, las Guardias Médicas no son un derecho adquirido, esto porque constituyen un recargo de funciones, y son vistas como un tipo de jornada extraordinaria, aún así, la decisión de separar de las guardias médicas a un profesional debe fundamentarse en la normativa, y no ser un acto arbitrario de la Administración. En este sentido la Sala Constitucional se pronunció diciendo:

---

<sup>137</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 14651-2007, de las diez horas y siete minutos del doce de octubre del dos mil siete.

*“En el caso que nos ocupa, se reclama la decisión de la Dirección Médica de la Clínica recurrida, de no asignar más guardias (horas extra) al amparado, adicionales a sus funciones como médico asistente general... ya que se alega que le asiste un derecho adquirido. Al respecto, el recurso resulta improcedente, dado que con la actuación cuestionada no se lesiona de forma alguna, la estabilidad laboral del promovente, toda vez que, contrario a lo que se afirma en el libelo de interposición, las funciones adicionales que sean asignadas a un servidor -recargo-, no implican un ascenso ni un traslado del funcionario, ya que éstas no conforman un puesto diferente o autónomo en el cual pueda ser nombrado, ya sea en propiedad o interinamente, sino que constituye un recargo de funciones para el servidor designado, sin que el desempeño de ese recargo conlleve un derecho adquirido a su favor... su asignación es una potestad patronal... la decisión impugnada obedecía a que debía darse prioridad a los médicos pertenecientes a ese Centro sobre los que no lo eran, de conformidad con lo establecido en el artículo 78 de las “Normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la C.C.S.S. y los profesionales en medicina, microbiología, farmacia, odontología y psicología”... Por ende, la decisión impugnada no se hizo de forma arbitraria sino basada en la normativa vigente.”<sup>138</sup>*

---

<sup>138</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 4747-2008, de

Recordemos que la norma supra citada indica que en la realización de las Guardias Medicas y de Disponibilidad, tienen prioridad los profesionales que laboran en el centro donde se demanda llevar a cabo la jornada extraordinaria respectiva, basándose siempre en los principios de equidad.

Se establece que los jefes de servicio, quedan excluidos de la realización de Guardias de Permanencia, según la Sala Constitucional, esto se fundamenta en que ellos se encuentran regulados por lo establecido en artículo 143 del Código de Trabajo, instituye que quedan excluidos del límite de la jornada laboral, los trabajadores que no cuenten por sus funciones con fiscalización superior inmediata y que sean empleados de confianza, al respecto la Sala señaló:

*“... la asignación del tiempo extraordinario en los hospitales y clínicas de la Caja Costarricense de Seguro Social depende de las necesidades de cada institución, todo conforme al presupuesto establecido para la atención de los pacientes en horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. A juicio de la Sala si bien el recurrente ha laborado tiempo extraordinario en el pasado... ello se autorizó en forma programada por cuanto antes los dos funcionarios subordinados al recurrente eran insuficientes para cubrir la modalidad de tiempo extraordinario de siete días a la semana. Posteriormente la situación cambió por el*

---

las once horas y cincuenta y seis minutos del veintisiete de marzo del dos mil ocho.



*nombramiento de un nuevo Microbiólogo en el Laboratorio... a fin de hacer frente a la demanda de servicios, y los días sábado y domingo se asignará el tiempo extraordinario a los tres microbiólogos con que cuenta el Laboratorio Clínico, y en caso de ausencia de alguno de ellos, previa autorización, el recurrente en su condición de Jefe de Servicio podría realizar la cobertura. Lo anterior a juicio de este Tribunal no resulta arbitrario pues en el informe rendido bajo fe de juramento se afirma que obedece a que al amparado le resulta aplicable el numeral 143 del Código de Trabajo, ya que labora sin fiscalización superior inmediata... Tampoco resulta discriminatorio porque según se informa en la Clínica en la que labora los demás Jefes de Servicio -de Farmacia y Enfermería- se les ha dado el mismo tratamiento que al recurrente.<sup>139</sup>*

Finalmente, un hecho de relevancia por tomar en consideración, es que las guardias disponibilidad, las de permanencia, el recargo nocturno, en general todas las modalidades de jornada extraordinaria y las horas extraordinarias corrientes no son incompatibles entre sí, por lo que un profesional en Ciencias Médicas puede disfrutar del pago de varios de estos beneficios dentro de su mensualidad, lo que significa que puede pertenecer al rol de disponibilidad y al también al de permanencia o incluso realizar horas extraordinarias, todo dentro de un mismo mes.

---

<sup>139</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 8114-2006, de las diez horas y treinta y uno minutos del ocho de junio del dos mil seis.

Esto es así, porque la finalidad de la institución es que no haya detrimento en la prestación del servicio, por lo que dependiendo de la necesidad que presente cada unidad se puede dar la circunstancia explicada de un mismo profesional realizando diferentes tipos de jornada extraordinaria.

### **2.2.3 Recargo Nocturno.**

El Recargo nocturno se considera como el valor adicional que se paga a un trabajador por aquellas horas laboradas dentro de la jornada nocturna. Es decir, el recargo nocturno implica laborar tiempo extraordinario durante la jornada nocturna.

En el caso de la CCSS, el tiempo laborado en exceso, dentro de la jornada mixta y nocturna, se paga como tiempo extraordinario. Este tiempo laborado de forma extraordinaria, se conoce como recargo de segundo turno, en el caso de la jornada mixta y como recargo de tercer turno, cuando se labora dentro la jornada nocturna.

Como mencionamos anteriormente, para cubrir todas las necesidades del servicio y la atención de veinticuatro horas, los trabajadores realizan jornadas de ocho horas divididas en tres turnos, las horas laboradas en exceso, en el caso de la jornada mixta y la jornada nocturna es lo que se denomina recargo nocturno, y se retribuye como horas extraordinarias.

Algo importante, es que en la circunstancia de aquellas personas que laboran de forma fija en el segundo y el tercer turno, no procede el pago por recargo nocturno cuando se encuentran en el disfrute de vacaciones, o gozan de un permiso o alguna incapacidad, y no se ha laborado efectivamente el tiempo extraordinario.

Para las funcionarias con permiso por periodo de lactancia, se aplica el recargo nocturno cuando se labora más de seis horas y media.

#### **2.2.4 Contratación exclusiva para Guardias.**

Cuando, dentro de un mismo centro de trabajo, se organiza la disponibilidad y la permanencia se debe incluir dentro de esta jornada solo al personal que pertenece a ese centro, sin embargo, se permite que en casos de necesidad se contrate, dentro de esta modalidad, a profesionales que pertenezcan a otros centros de la institución, e incluso que no laboren para la Caja.

Para la contratación de este personal los oferentes deben cumplir los requisitos normales que establece la institución para la contratación regular.

Ahora bien, la C.C.S.S. establece que este tipo de contratación es especial (atípica), por lo que la forma de pago difiere de lo establecido para la

disponibilidad y la permanencia realizadas por un profesional contratado de forma típica.

Lo que se establece es que al ser el profesional contratado sólo para realizar las guardias, ya sean de disponibilidad o permanencia, este no realiza una jornada ordinaria, fuera de su labor en las guardias, por lo que no se puede tener en consideración su labor como una jornada extraordinaria.

En este sentido, dependiendo del turno en el que trabaje el profesional, las horas laboradas que sumen una jornada ordinaria se cancelan a tiempo sencillo, como una jornada ordinaria normal. Ya si la labor del profesional excede las horas de lo establecido para la jornada ordinaria, estas horas de exceso se cancelan a tiempo y medio, o doble si se trata de días feriados o de asueto; en otras palabras, se pagan como una jornada extraordinaria.

Algo importante es que el día domingo no se considera de asueto, por lo que se paga de forma normal, salvo si ocurre que el profesional a laborado de forma continua desde el día lunes, por lo que se considera el domingo su día libre. Si se contrata el profesional para laborar un día feriado se le debe remunerar a doble tiempo.

Esta aplicación tiene su fundamento, en que estos funcionarios no tienen contratación ordinaria ni formal con la Institución. No se incluyen los días libres semanales, en razón de la irregularidad de la prestación de los servicios.

### **2.2.5 Jornada Acumulativa**

El aspecto fundamental de la jornada acumulativa es la prohibición a la institución de superar los máximos legales para la jornada ordinaria, ya se trate de diurna, nocturna o mixta.

En el caso de los profesionales en Ciencias Médicas (y de los trabajadores de la CCSS en general) la institución creó un sistema de acumulación de horas, esto para tomar en cuenta la continuidad de la prestación de los servicios hospitalarios.

Cuando se trata de la jornada diurna, la acumulación de horas se da al cumplirse el último día de la jornada semanal, cuando se efectúan las cuarenta y cuatro horas semanales, el trabajador puede laborar ese día la jornada ordinaria de cuarenta y ocho horas y así acumular cuatro horas. De esta forma, al haber acumulado ocho horas, adquiere derecho a un día libre.

Es importante tener en claro que esta jornada acumulativa que se labora no se considera jornada extraordinaria, esto se aplica tanto a la jornada diurna, como a la mixta y a la nocturna.

En la circunstancia de la jornada mixta y la nocturna el sistema de acumulación es el mismo que el aplicado para la jornada diurna, la única diferencia es que la jornada mixta es de treinta y ocho horas semanales y la

nocturna de treinta y dos, por lo que se acumulan las horas al laborar una jornada semanal de cuarenta y dos o treinta seis horas, según sea jornada mixta o nocturna.

El profesional en Ciencias Médicas no pierde este derecho por motivo de vacaciones, incapacidad o permiso, siempre que este sea menor a una semana y cumpla con la jornada máxima el último día laboral de la semana.

### **2.2.6 Jornada Rotativa**

El procedimiento para la jornada rotativa establece que esta se debe organizar cada mes mediante un rol en el cual se indique los turnos de los profesionales; este rol se debe hacer público con tres días de anticipación.

Las jefaturas solamente podrían realizar un cambio inmediato en el rol ya establecido, si existiere algún motivo de servicio público. El cambio se debe justificar por escrito y debe ser algo temporal. Esto es debido a que la institución está en la obligación de garantizar a los profesionales la permanencia en el turno durante el mes.

Se permite a los profesionales realizar cambios entre ellos para cumplir la jornada, pero estos cambios deben contar con la aprobación de la Jefatura correspondiente.

### **3. FLEXIBILIDAD LABORAL.**

Por otra parte, se permite a la jefatura de Servicio establecer acuerdos con los profesionales en Ciencias Médicas, para crear condiciones flexibles en el cumplimiento de la jornada. Estos acuerdos deben tener un plazo de seis meses prorrogables, si el profesional cumple con los artículos de eficiencia, que como requisito debe señalar el acuerdo.

El acuerdo debe ser homologado por la Dirección, que además tiene la obligación de determinar los niveles de eficiencia, que deben regir a los acuerdos en general, con base en los criterios proporcionados por la Gerencia Médica.

Le corresponde a la Gerencia de División Administrativa dictar las concesiones especiales permitidas en materia de jornadas y horarios. Se debe tener claro, que los convenios no pueden implantar horarios superiores a los límites máximos legales.

Si hay incumplimiento de los términos del convenio, por parte del profesional, se puede dar por terminado sin responsabilidad patronal.

#### **4. CONCLUSIÓN**

Podemos concluir de este capítulo que la jornada ordinaria para los profesionales en ciencias médicas, es diferente a la establecida en nuestro Código Laboral, pues mediante regulación especial se les estableció a este tipo de profesionales que su jornada ordinaria diurna es de cuarenta y cuatro horas, la mixta de treinta y ocho horas y la nocturna de treinta y dos horas.

En cuanto a la jornada extraordinaria para los profesionales en Ciencias Médicas, esta se considera excepcional, y procede en circunstancias aisladas y de carácter especial. Esta jornada será remunerada conforme a lo establecido en el Código de Trabajo y para efectos del cálculo del pago del tiempo extraordinario no se tomará en cuenta el tiempo laborado como recargo nocturno, guardias médicas ni guardias de disponibilidad.

A los profesionales en ciencias médicas se les aplican las jornadas atípicas conocidas como guardias de disponibilidad, guardias de permanencias, la jornada acumulativa, la jornada rotativa y el recargo nocturno y se encuentran reguladas principalmente por las Normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los Profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología Y Psicología CCSS y Unión Médica Nacional y SIPROCIMECA e instituciones afines; además del Reglamento Único de Disponibilidad y el documento de Política de contratación de médicos



y personal paramédico, para cubrir guardias o disponibilidades en hospitales y clínicas, y que no laboran regularmente en la Institución.

En cuanto a las guardias de disponibilidad tienen como propósito atender casos de emergencias en las que un paciente por motivos de salud requiera a un especialista y hace referencia a la permanente y total disposición del servidor fuera de la jornada ordinaria de trabajo. La disponibilidad se lleva a cabo mediante un acuerdo entre las partes. Por lo que la disponibilidad puede ser aceptada por el profesional al momento de firmar el contrato, o se puede dar posteriormente como un acuerdo entre el profesional en Ciencias Médicas y la C.C.S.S. Su objetivo es asegurar la eficiente y oportuna prestación del servicio público a los asegurados y debe adaptarse a las necesidades de cada centro de asistencia. El reglamento Único de Disponibilidad es el que establece los parámetros que regulan esta jornada.

Respecto a las guardias de permanencia lo más relevante es que estas son remuneradas como jornada extraordinaria y que pueden consistir en jornadas superiores a las veinticuatro horas las cuales se fundamentan en el cumplimiento del buen funcionamiento del servicio.

Así, lo más importante a tomar en consideración es que la existencia y creación de los diferentes tipos de jornadas atípicas, surge por la necesidad del servicio y la obligación de satisfacer el interés público.

## **CONCLUSIONES**

Basándonos en la recopilación de información realizada durante la ejecución de la investigación de las condiciones laborales de los profesionales en Ciencias Médicas, podemos concluir que efectivamente confirmamos nuestra hipótesis, debido a que las jornadas atípicas creadas para los profesionales en Ciencias Médicas han sido instituidas mediante reglamentos, circulares e instructivos, por lo que todo lo referente a su pago, a su regulación y contenido se encuentra de forma dispersa.

Esta situación crea inseguridad jurídica con respecto a los derechos laborales de estos profesionales, porque hace difícil su conocimiento y por ende, su aplicación. Nos dimos cuenta que existe desconocimiento sobre el tema, tanto por parte de los profesionales en Ciencias Médicas, como por abogados y estudiosos del derecho, por lo que uno de los propósitos de la presente investigación era presentar las disposiciones aplicables en materia laboral a estos profesionales.

Realizamos nuestra investigación abarcando cada uno de nuestros objetivos propuestos. En primer lugar, al analizar el marco el histórico dentro del cual surge la jornada laboral, podemos extraer que los límites de esta se derivan de la lucha de las clases sociales. Fue así como se establecieron los diferentes tipos de jornadas ordinarias y la jornada extraordinaria que actualmente se regula en nuestra legislación. Como producto del desarrollo de

la sociedad y por diferentes enfoques económicos, en la actualidad se ha dado una tendencia flexibilizadora de los límites de las jornadas y otras garantías laborales.

Posteriormente, al estudiar el sistema de salud bajo el cual laboran los profesionales en Ciencias Médicas pudimos destacar, como aspecto primordial, que la C.C.S.S. cuenta con autonomía de gobierno y de administración en la organización y ejecución de los seguros sociales, concedida por el artículo 73 de la Constitución Política. Esta autonomía le permite dictar a la Institución todas las normas que considere necesarias para organizar el servicio que brinda, esto con el fin de administrar de la mejor forma posible los seguros sociales, siempre en beneficio de los usuarios y el interés general.

Del estudio de la jurisprudencia y del artículo constitucional, se desprende que esta autonomía que goza la C.C.S.S es únicamente en la regulación de los seguros sociales, por lo que en otros aspectos el Poder Ejecutivo y el Legislativo si pueden intervenir en la regulación de la C.C.S.S, principalmente en el control de los servicios de salud y en funciones de coordinación, siempre con el fin de cumplir con el interés público. Es por esto que a nuestro parecer, la Institución debe someterse en lo relacionado a la materia laboral, a los lineamientos establecidos por la legislación nacional.

Por otra parte, determinamos que al referirnos a los profesionales en Ciencias Médicas de la C.C.S.S, estamos hablando de los profesionales en

Medicina, Microbiología, Psicología Clínica, Odontología y Farmacia. El conocimiento de este concepto fue importante al momento de examinar los lineamientos establecidos en la legislación que regula las relaciones laborales de los profesionales en Ciencias Médicas.

Debido a lo complejo de la relación laboral que surge entre estos profesionales y la C.C.S.S, se han creado organizaciones sindicales para la protección de sus derechos laborales, dentro de las cuales se pueden citar principalmente a la Unión Médica Nacional y SIPROCIMECA. De esta forma, ha sido esencialmente mediante el mecanismo de la negociación colectiva que se han logrado incorporar una serie de garantías y beneficios laborales.

Lamentablemente, debido a que en el sector público instrumentos como las convenciones colectivas han sido prohibidos por la Sala Constitucional a través de acciones de inconstitucionalidad, estos logros alcanzados por medio del esfuerzo sindical carecen de verdadero poder, ya que no llegan a alcanzar carácter de ley, sino que son emitidos a través de reglamentos y normativas dictados por la Junta Directiva de la Institución, lo que le da la potestad a esta de modificarlos unilateralmente, debilitando, en cierta forma, la estabilidad de estos profesionales sobre sus derechos.

Por otra parte, los profesionales en Ciencias Médicas que laboran para la C.C.S.S. se regulan por un régimen de derecho estatutario, el cual difiere de los principios establecidos para el derecho laboral, pues estos profesionales

son servidores públicos, lo que implica el deber de cumplir con el servicio público. Por lo que estos funcionarios se rigen específicamente por la normativa que dicta la C.C.S.S para regular las relaciones laborales, y de manera supletoria por el Código de Trabajo y demás leyes de derecho laboral.

Por esta razón enfatizamos que al regularse por el derecho público, estos funcionarios se deben a las necesidades del servicio, por lo que la organización laboral se debe adaptar al interés general. Es decir, prima cumplir con la necesidad del servicio en beneficio del interés general sobre el particular.

Del análisis concluimos también, que la normativa que ha emitido la C.C.S.S., para regular la relación laboral de los profesionales en Ciencias Médicas, es sumamente amplia en el sentido de que se encuentra dispersa en reglamentos, circulares, instructivos y directrices. Incluso en muchas ocasiones algunas normas se han modificado mediante circulares o directrices y se omite hacer el cambio en la normativa respectiva.

Otro aspecto importante por concluir dentro del análisis de la regulación de estos profesionales es con respecto a las modalidades de contratación de este tipo de profesionales, las cuales no se diferencian al resto de instituciones públicas, pues también son contratados de forma interina o en propiedad. Los interinos son contratados para realizar sustituciones o para llenar plazas

vacantes y gozan de estabilidad relativa. Por su parte los profesionales en propiedad, se eligen mediante concurso y disfrutan de estabilidad absoluta.

Así, los profesionales en Ciencias Médicas son contratados mediante una acción de personal, cuando se trata de interinos y por medio de un contrato laboral junto a la acción de personal cuando son nombrados en propiedad.

Continuando con el tema del contrato laboral, es de suma importancia resaltar que del examen de éste, concluimos que el contrato laboral posee un amplio margen para el cambio de las condiciones bajo las cuales se contrata al profesional, justificado por el *ius variandi*, que le permite a la institución, modificar las condiciones laborales por motivos del interés general.

Aún así toda modificación que se realice debe de ser justificada por la necesidad del servicio y en busca de una mejor organización. Además, no se le debe de causar un grave perjuicio al profesional, pues por el contrario se estaría en presencia del *ius variandi* abusivo. Como se menciona en el desarrollo de la presente investigación, el *ius variandi* se convierte en abusivo cuando, en este caso al profesional, se le modifica de manera trascendental el tiempo bajo el cual labora, así como el lugar en que presta sus servicios, o se le degradan sus funciones o salario.

Con relación a las jornadas laborales aplicables a los profesionales en ciencias médicas, llegamos a las conclusiones que detallamos en los siguientes párrafos.

La C.C.S.S ha instaurado una jornada máxima de cuarenta y cuatro horas semanales, que se organiza mediante tres turnos de ocho horas cada uno, para cumplir con la necesidad de veinticuatro horas del servicio y que se aplica a todo el personal de la institución, independientemente de que se trata de profesionales en ciencias médicas o no.

Así mismo, en la investigación realizada logramos determinar la existencia de jornadas atípicas, llamadas así porque son jornadas que no encuentran su regulación en la normativa convencional y en algunos casos estas exceden los límites establecidos para las jornadas laborales. Las jornadas atípicas vienen a ser las guardias de permanencia, de disponibilidad, recargo nocturno, jornadas rotativas, acumulativas y la contratación exclusiva para guardias. Estas jornadas creadas por la C.C.S.S encuentran su justificación en los principios de la flexibilidad laboral, en razón del cumplimiento de la necesidad del servicio.

En cuanto a las Guardias de Permanencia, estas se diferencian de las Guardias de Disponibilidad, porque en las de permanencia el profesional se encuentra obligado a quedarse en el centro de trabajo y se realizan como jornada extraordinaria, dentro del horario excedente a la jornada ordinaria.

Es importante tener en cuenta que en el caso de las guardias de permanencia, aunque son jornada extraordinaria y por lo tanto contradicen los principios de carácter excepcional y el hecho de que no se puede dar de forma permanente y que no puede exceder las doce horas diarias, se justifican en que por tratarse de un servicio público la prioridad es la prestación del servicio y el buen funcionamiento de éste.

Las Guardias de Permanencia deben ser mejor reguladas, pues en la actualidad la regulación no es clara, se deben llenar vacíos y aclarar aspectos para una mayor seguridad jurídica hacia los profesionales. Esto en el sentido en que su forma de pago se regula únicamente mediante un instructivo y solamente existe un artículo relacionado con ellas en la normativa que regula las jornadas de la C.C.S.S., en lo demás remiten a la regulación de las Guardias de Disponibilidad con el inconveniente de que son totalmente distintas.

Respecto a las Guardias de Disponibilidad la ley es clara, pues todos los aspectos, incluyendo la forma de pago y en qué consisten, se encuentran reguladas en el reglamento único de disponibilidad.

Las Guardias de Disponibilidad son un régimen autónomo. Con esto se indica que no se consideran jornada extraordinaria, pero tampoco parte de la jornada ordinaria. No son jornada extraordinaria porque la jornada



extraordinaria son las horas de trabajo efectivo realizadas en el establecimiento por un periodo que excede la jornada ordinaria. En el caso de la disponibilidad, esta consiste en la obligación del profesional a permanecer disponible y localizable cerca de su unidad de trabajo por si llega a ocurrir una emergencia, pero si esta no se da no hay una realización de trabajo efectivo por parte del profesional. Además se considera un régimen autónomo por el hecho de que de la relación laboral entre la CCSS y el profesional no surge la obligación para este último de realizar la disponibilidad, sino que esta se da mediante un contrato aparte del laboral.

En fin, la conclusión general es la necesidad de regular la materia de las jornadas laborales de los profesionales en Ciencias Médicas mediante una ley o un reglamento. Proponemos una ley debido a la fuerza legal que tiene, en la escala normativa es el instrumento jurídico de mayor rango después de la Constitución Política, solamente puede ser modificado o derogado por la Asamblea Legislativa, lo que le da mayor seguridad jurídica a estos profesionales, les garantiza mayor estabilidad en sus derechos y en las condiciones laborales bajo las cuales son contratados. Aún así, estamos consientes de que esta aspiración resulta un poco irreal debido a todo el trámite que lleva un proyecto de ley, a la posibilidad existente de que sea modificado mediante mociones y que el resultado no sea el proyecto propuesto, además de la espera de años que se debe tener para que un proyecto de ley sea conocido y aprobado en la Asamblea Legislativa, máxime si no es del interés del Poder Ejecutivo. Es por estas razones que también proponemos un

reglamento dictado por la Junta Directiva de la C.C.S.S, que aunque tendría el inconveniente de poder ser modificado por la Institución en cualquier momento, tiene el beneficio de que podría darse con mayor rapidez y que al igual que una ley, establecería de forma clara la regulación laboral de estos profesionales. Por lo que creemos que en caso de darse la regulación mediante un reglamento, se hace necesario incluir un artículo estableciendo que para cualquier modificación se debe consultar a los representantes sindicales de los profesionales en Ciencias Médicas.

Además, ya sea mediante una ley o un reglamento, se debe indicar, de manera clara y sin vacíos ni ambigüedades, principalmente las diferentes definiciones de las jornadas, lo que implica cada una, los máximos y los mínimos, la forma de pago, quienes pueden ejercerlas y las excepciones para cada jornada. Dejando siempre a decisión de la Institución la organización de los diferentes roles, la asignación de especialidades en las cuales se necesita la realización de guardias y la asignación del número de profesionales necesarios para la ejecución de las guardias y las diferentes jornadas atípicas.

Esto no solo para regular la materia mediante un único instrumento, sino también para dar una mayor seguridad a través del establecimiento de una jerarquía normativa, para tener una mayor claridad a la hora de aplicar el derecho.

## **Recomendaciones**

A diferencia del tema de las jornadas, lo que respecta a las vacaciones, incentivos y demás garantías laborales, así como la diferencia entre propietarios e interinos, se encuentra regulada de forma clara y concreta en la normativa caja sindicatos así como en la ley de incentivos, por lo cual no haremos ninguna recomendación al respecto.

La principal recomendación de este trabajo es la unificación de la regulación existente referente a las jornadas atípicas en un solo instrumento, preferiblemente mediante un reglamento emitido por la C.C.S.S., para evitar los inconvenientes y el atraso que conlleva un proyecto de ley.

Dentro de este instrumento se debe establecer de forma clara las guardias de permanencia, las cuales no se encuentran instauradas de manera precisa ya que poseen vacíos y ambigüedades. Para la regulación de las guardias de permanencia sugerimos tener en cuenta los siguientes aspectos:

Indicar el propósito de este tipo de jornadas, señalando la necesidad de garantizar la atención médica fuera de la jornada ordinaria.

Definir claramente el concepto de estas tomando en cuenta que se consideran un tipo especial de jornada extraordinaria, la cual inicia a partir del momento en que finaliza la jornada ordinaria y se extiende hasta el día

siguiente antes de la hora en que inicia la jornada ordinaria de ese día. Se debe señalar que durante los fines de semana y feriados, las guardias constan de periodos de doce horas que van de las siete de la mañana a las siete de la noche y entre las siete de la noche y las siete de la mañana del día siguiente.

Mantener a las jefaturas del centro hospitalario como las encargadas de autorizar y supervisar las jornadas extraordinarias y atípicas conforme a la necesidad del servicio.

Aclarar la forma de pago de la jornada de permanencia, indicando la diferencia en el pago cuando se trata de días libres y feriados.

Precisar que los Jefes de Servicio se encuentran excluidos de la realización de Guardias de Permanencia por estar nombrados en cargos de confianza. Esto debido a que actualmente no se encuentra establecido en ninguna norma, pero ha generado muchas dudas por parte de los funcionarios, siendo la Sala Constitucional quien estableció esta prohibición, por lo que consideramos importante el indicarlo en una futura regulación.

Indicar que los profesionales que realizan funciones en la unidad de trabajo donde se programa el rol de guardias de permanencia tienen prioridad sobre aquellos profesionales que pertenecen a otros centros de trabajo.

Por otra parte, consideramos importante recomendar que se aclare la diferencia entre las jornadas extraordinarias y las guardias de permanencia. Así como capacitar a los operadores del derecho encargados de dar solución a los conflictos laborales acerca de la especialidad y complejidad de las jornadas, tanto típicas como atípicas, de los profesionales en Ciencias Médicas.

## GLOSARIO

**Profesionales en Ciencias Médicas:** son los “*Médicos, Microbiólogos, Farmacéuticos, Odontólogos y Psicólogos clínicos inscritos o autorizados por los colegios respectivos, presentes o futuros, incluyendo a Médicos Residentes y Profesionales en Servicio Social*”<sup>140</sup>

**Farmacéutico:** es quien posee el título académico de Licenciado en Farmacia, que ejerce la Farmacia y se encuentra debidamente incorporado al Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica.

**Farmacéutico especialista:** es el farmacéutico, inscrito debidamente en el Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica, que cuenta con los requisitos que indica dicho colegio para la obtención de la especialidad y se encuentra inscrito en el Registro de Farmacéuticos Especialistas.

**Médico Asistente Especialista:** profesional médico que ha inscrito en el Colegio de Médicos y Cirujanos una o varias especialidades en cualquier rama de la medicina y que ha sido contratado por la Caja para ocupar una plaza de especialista.

**Médico Asistente General:** profesional médico, incorporado al Colegio de Médicos y Cirujanos, y que es contratado por la Caja para laborar en

---

<sup>140</sup> Op. Cit 95. Artículo 3

cualquier centro asistencial del país para el cumplimiento de funciones propias de la medicina general, según la normativa vigente.

**Médico Residente:** profesional médico debidamente incorporado al Colegio de Médicos y Cirujanos o extranjero autorizado por dicho Colegio para éste efecto, que se encuentre realizando un programa de adiestramiento para obtener una especialidad médica, bajo el auspicio del Sistema de Estudios de Post Grado.

**Microbiólogo:** profesional encargado del estudio de los microorganismos, seres vivos pequeños conocidos como microbios. Estudia los organismos que son solo visibles a través del microscopio.

**Odontólogo:** el odontólogo o dentista es un profesional capacitado para llevar a cabo un conjunto de actividades de prevención, atención, diagnóstico y tratamiento de las patologías y alteraciones bucodentales.

**Psicólogo:** es aquel profesional especializado en un área determinada de la psicología, que es la ciencia que estudia los procesos mentales en sus tres dimensiones: cognitiva, que se refiere al pensamiento; afectiva, relacionada con las emociones y comportamental referente a la conducta.

**Psicología Clínica:** es la disciplina de la Psicología que atiende la problemática de la Salud Mental y su incidencia en el comportamiento global

del individuo, utilizando para su intervención las técnicas y avances científicos que se faciliten en su entorno para establecer el diagnóstico y tratamiento preciso, sea de un individuo o grupo.<sup>141</sup>

**Psicólogo sub-especialista:** el profesional en Psicología debidamente incorporado al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica y que con una formación profesional particular referente a una especialidad.

**Psicólogo especialista:** profesional en Psicología, con grado mínimo de Licenciatura, incorporado al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, que cuenta con el reconocimiento de especialista en un área determinada de la profesión con fundamento en sus conocimientos académicos, experiencia profesional y aportes reconocidos.

**Jerarca:** superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado.<sup>142</sup>

**Centro de trabajo:** son los Hospitales, Clínicas, Áreas de Salud, Unidades de carácter administrativo y en general cualquier lugar donde los profesionales presten sus servicios a cargo de la Caja.<sup>143</sup>

---

<sup>141</sup> Reglamento de Especialidades Psicológicas, Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.

<sup>142</sup> Ley número 8292, Ley General de Control Interno. Art 2.

<sup>143</sup> Op cit 78. artículo 3



**Departamento o Sección de un Hospital:** es el conjunto de servicios con técnicas similares, dirigidas estas técnicas a varios objetivos específicos. Se encuentra bajo la responsabilidad de un Jefe de Departamento o Sección.<sup>144</sup>

**Servicio de un Hospital:** es la dependencia destinada a funciones técnicas especializadas. Se encuentra a cargo de un Jefe de Servicio.<sup>145</sup>

**Unidad:** una dependencia de un Departamento o de un servicio destinada a realizar una parte específica de las labores de éstos, constituyendo su unidad básica de trabajo.<sup>146</sup>

---

<sup>144</sup> Reglamento General de Hospitales. Art 5

<sup>145</sup> *Ibíd.* Art 6.

<sup>146</sup> *Ibíd.* Art 7.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

- Alonso Pérez, María Teresa. (1997). Los contratos de servicios de Abogados, Médicos y Arquitectos. España. Editorial José María Bosch.
- Bautista Vivas, Oscar. (2003). Curso de Derecho Laboral Costarricense parte individual, tomo I. San José, Costa Rica: Editorial PUBLICACIONES JURIDICOS- SOCIALES S.A.
- Cabanellas de Torres, Guillermo. (2001). Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Volumen I. 4 ed. Buenos Aires. Editorial Heliasta.
- García González, Rossana. (2004). El sistema Nacional de Salud en Costa Rica: Generalidades, Curso de Gestión Local de Salud para Técnicos del Primer Nivel de Atención, Primera Unidad Modular. Caja Costarricense de Seguro Social Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS) Proyecto Fortalecimiento y Modernización del Sector Salud. San José, Costa Rica. Universidad de Costa Rica, Vicerrectoría de Acción Social Facultad de Medicina, Escuela de Salud Pública.
- García Ninet, José Ignacio. (1977). La jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias. Madrid: Editorial EDERSA.
- Gardela, Ana Isabel et al. (1998). Seis décadas de historia laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. LX aniversario creación

Secretaria de trabajo y Previsión Social. 4ed San José, Costa Rica. Editorial.

- Meza Mora, Vilma. (1999). La jornada de trabajo algo más que una norma jurídica. San José, Costa Rica: Editorial LIMPAL-EMBAJADA DE LOS PAISES BAJOS
- Vargas Chavarría, Eugenio. (1991). La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal. San José, Costa Rica. Editorial IJSA.

### **TRABAJOS ACADÉMICOS**

- Alpizar Barquero Jorge Alberto. (1976). La jornada de trabajo en la legislación costarricense. Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciado en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.
- Duarte Briones, Olga. (2003). El Principio de la Limitación Constitucional de la Jornada de Trabajo y sus Excepciones. Tesis de Graduación para optar por el posgrado de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. Universidad Estatal a Distancia.
- Montanaro Mena Ana Marcela. (1999). La Evolución de la Jornada de Trabajo en Costa Rica en la Primera Mitad del Siglo XX. Un análisis de las huelgas de 1920 y la Ley No. 100. Tesis de Graduación para optar por el título de Licenciada en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.

- Obando Méndez, Jorge Arturo. (1986). La jornada extraordinaria Laboral: su incidencia en el aumento de los riesgos del trabajo. Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.
- Ramos Carmona, Brenda. (2002). Limitaciones a la Jornada Laboral. Tesis de Graduación para optar por el posgrado de Maestría en Derecho Laboral. Universidad Estatal a Distancia.

## **LEGISLACIÓN**

- Constitución Política.
- Ley número 2 del 26 de agosto de 1943, Código de Trabajo.
- Ley número 17 del 22 de octubre de 1943. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Ley número 2738 del los doce días del mes de mayo de mil novecientos sesenta y uno, reforma constitucional al artículo 177
- Ley numero 3671, del dieciocho de abril de mil novecientos sesenta y seis. Ley del Estatuto de Servicios Médicos.
- Ley número 5784. Ley Orgánica del Colegio de Cirujanos Dentistas de Costa Rica.
- Ley número 6144, del 11 de enero de 1978. Ley Orgánica del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.
- Ley número 6227. Ley General de la Administración Pública, del 22 de enero de 1979. Art 132 inc. 1)

- Ley número 6836, Ley de incentivos a los Profesionales de Ciencias Médicas.
- Ley de Protección al Trabajador. Ley numero 7983, del 24 de enero del 2000.
- Ley número 8292, Ley general de Control Interno.
- Normas que regulan las relaciones laborales, científicas, académicas, profesionales y sindicales, entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología Caja Costarricense de Seguro Social y Unión Médica Nacional y Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la C.C.S.S. e Instituciones Afines.
- Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social. Del 05 de noviembre de 1999.
- Normas de Reclutamiento y Selección de Profesionales en Farmacia, Nutrición, Odontología, Psicología y Trabajo Social, aprobadas por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Reglamento Único de Disponibilidad. Aprobado en el artículo 4º de la sesión N.7698, celebrada el 24 de Octubre del año 2002.
- Reglamento del Estatuto Nacional de Servicios Médicos.
- Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo. Decreto N. 34582.
- Reglamento General del Sistema Nacional de Salud. Decreto Número 19276-S. Presidente de la República y Ministro de Salud.
- Reglamento General de Hospitales.

- Reglamento Interior de Trabajo de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Reglamento a la Ley Orgánica del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica. Asamblea General Ordinaria del Colegio Profesional de Psicólogos. Sesión número 3. Del 9 de marzo de 1979.
- Reglamento de especialidades Psicológicas. Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.
- Reglamento para la Contratación en Propiedad de Servidores Públicos En la Caja Costarricense de Seguro Social En sectores profesionales y no profesionales. Publicado en la Gaceta número 103 del 29 de mayo de 2008.
- Reglamento de Especialidades Farmacéuticas. Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica
- Reglamento número 7146 del 8 de setiembre de 1997. Reglamento del Personal Farmacéutico de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Código de ética del Servidor (a) de la Caja Costarricense de Seguro Social. Aprobado por Junta Directiva, en Sesión Número 7308, del 25 de febrero de 1999.
- Código de Ética Profesional. Asamblea General del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.
- Código de Ética Farmacéutica del 11 de marzo de 1999. Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica.

- Cálculo de Incentivos de los Profesionales en Ciencias Médicas cubiertos por la ley 6836.
- Circular número 000374 de la Gerencias División Administrativa, Medica, Operaciones, Pensiones, Financieras y Modernización y desarrollo del 28 de enero del2000.
- Circular numero 013978 de la Gerencias División Administrativa, Medica, Operaciones, Pensiones, Financieras y Modernización y desarrollo del 24 de julio de 2000.
- Circular DRH-198-98 del 24 de marzo de 1998, reformado por las circulares DRH-369-98 y la 018784 del 12 de julio del 2001.Instructivo para la Confección, Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Instructivo para Registro, Control y Pago de las Incapacidades de los Empleados (as) de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Resolución DG-106-2008 del ocho de abril del dos mil ocho, emitida por la Dirección General de Servicio Civil.

## **JURISPRUDENCIA**

- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 14098-2008**, de las nueve horas y treinta y cuatro minutos del veintitrés de septiembre del dos mil ocho.

- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 4747-2008**, de las once horas y cincuenta y seis minutos del veintisiete de marzo del dos mil ocho.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 14651-2007**, de las diez horas y siete minutos del doce de octubre del dos mil siete.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Resolución 11482-2007** de las once horas cincuenta y cinco minutos del diez de agosto del dos mil siete.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Resolución 6473-2007**, de las diez horas con treinta y ocho minutos del once de mayo del dos mil siete.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Resolución 10695-2006**, de las dieciocho horas y treinta y seis minutos del veinticinco de julio del dos mil seis.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 8114-2006**, de las diez horas y treinta y uno minutos del ocho de junio del dos mil seis.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 8024-2006**, de las nueve horas y un minuto del ocho de junio del dos mil seis.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 12534-05** de las dieciséis horas y treinta y tres minutos del trece de septiembre del dos mil cinco.



- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 8069-2005** de las nueve horas cuarenta y siete minutos del veinticuatro de julio del dos mil cinco.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Resolución 5615-2005**, de las dieciséis horas con cuarenta y nueve minutos del diez de mayo del dos mil cinco.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 609-2002**, de las diez horas treinta y cinco minutos del veinticinco de enero del dos mil dos.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 6637-2002**, de las diez horas treinta y un minutos del cinco de julio del dos mil dos.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 9734-2001** de las catorce horas con veintitrés minutos del 26 de setiembre de dos mil uno.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 10545-2001** de las catorce horas con cincuenta y ocho minutos del diecisiete de octubre de dos mil uno.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 1325-2000**, de las quince horas con veintisiete minutos del nueve de febrero de dos mil.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 852-1999**, de las catorce horas cuarenta y dos minutos del diez de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 7419-1997**, de las diez horas quince minutos del once de noviembre de mil novecientos noventa y siete.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 6505-1997**, de las diez horas cuarenta y cinco minutos del diez de octubre de mil novecientos noventa y siete.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 1667-1996**, de las diecisiete horas treinta y seis minutos del diez de abril de mil novecientos noventa y seis.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 3387-1996**, de las once horas veintiún minutos del cinco de julio de mil novecientos noventa y seis.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Resolución 6585-94**, de a las nueve horas del nueve de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Resolución 140-1993**, de las dieciséis horas cinco minutos del doce de enero de mil novecientos noventa y tres.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 5106-1993**, de las diez horas cincuenta y un minutos del quince de octubre de mil novecientos noventa y tres.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Resolución 6240-93**, de las catorce horas del veintiséis de noviembre de mil novecientos noventa y tres.

- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Resolución 1696-92**, de las quince horas treinta minutos del veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y dos.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 810-1991**, de las catorce horas seis minutos del treinta de abril de mil novecientos noventa y uno.
- **SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 2358-1991**, de las nueve horas cincuenta y un minutos del ocho de noviembre de mil novecientos noventa y uno.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 599-2010**, de las ocho horas cincuenta minutos del veintitrés de abril de dos mil diez.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 66-2010**, de las nueve horas treinta y cinco minutos del quince de enero de dos mil diez.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 1257-2009**, de las nueve horas cuarenta minutos del cuatro de diciembre de dos mil nueve.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 424-2009**, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veinte de mayo de dos mil nueve.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 77-2009**, de las diez horas diez minutos del veintiocho de enero de dos mil nueve.

- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 966-2008**, de las nueve horas diez minutos del diecinueve de noviembre del dos mil ocho.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 601-2008**, de las nueve horas diez minutos del veinticinco de julio del dos mil ocho.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 420-2007**, de las diez horas y treinta minutos del cuatro de julio del dos mil siete.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 008-2006**, de las nueve horas treinta minutos del veinte de enero del dos mil seis.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 627-2005**, de las catorce horas diez minutos del veinte de julio del dos mil cinco.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 458-2005**, de las diez horas cincuenta minutos del primero de junio de dos mil cinco.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 335-2004**, de las nueve horas cuarenta minutos del siete de mayo de dos mil cuatro.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 742-2000**, de las diez horas cinco minutos del cuatro de agosto de dos mil.

- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 236-1997**, de las nueve horas treinta minutos del quince de octubre de mil novecientos noventa y siete.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 184-1995**, de las nueve horas cuarenta minutos del catorce de junio de mil novecientos noventa y cinco.
- **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
**Resolución 5106-1993**, de las diez horas cincuenta y un minutos del quince de octubre de mil novecientos noventa y tres.

### **Entrevistas**

- Abarca Carlos. (2009) Jornadas Laborales de los Profesionales en Ciencias Médicas. ENTREVISTA. Instalaciones Unión Médica Nacional. 16 abr.
- Abarca Carlos. (2010) Contratación de los Profesionales en Ciencias Médicas. ENTREVISTA. Instalaciones Unión Médica Nacional. 05 mar.
- Montoya Jorge. (2009) Historia de la Jornada Laboral. ENTREVISTA. Instalaciones SINDEU. 28 jun.
- Salazar Jorge. (2009) Jornadas Laborales de los Profesionales en Ciencias Médicas. ENTREVISTA. Instalaciones SIPROCIMECA. 16 jul.
- Solano Ricardo. (2009) Reforma al Sistema Nacional de Salud. ENTREVISTA. Instalaciones de SINTAF. 06 jun.

## ANEXOS



Caja Costarricense de Seguro Social

**CONTRATO DE TRABAJO**

Dr. \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ de la Caja Costarricense de Seguro Social, por una parte y \_\_\_\_\_ cédula de identidad \_\_\_\_\_ por otra parte, convenimos en celebrar el siguiente **CONTRATO**

**DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO**

El primero, que en adelante y para los efectos de este contrato se denomina "Patrón" o "Caja" en representación de la institución mencionada, contrata los servicios personales del segundo, que en adelante y para los mismos efectos se llamará "El Trabajador", con sujeción a las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.** El trabajador se obliga a prestar los servicios a la Caja como Médico General

**SEGUNDA.** El trabajador prestará sus Servicios en AREA DE SALUD CARTAGO.

**TERCERA.** De conformidad con los artículos 19 y 20 del Código de Trabajo, y con el artículo 30 del Reglamento Interior de Trabajo, el trabajador acepta prestar sus servicios en cualquier unidad de trabajo de la misma circunscripción territorial y/o en cualquier otro puesto que no sea el originalmente contratado, en forma temporal o permanente, que sea compatible con su capacidad, estado o condición física o intelectual.

**CUARTA.** La jornada ordinaria de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas al día y de \_\_\_\_\_ horas a la semana de acuerdo con el siguiente horario: de lunes a jueves de \_\_\_\_\_

**QUINTA.** El trabajador se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias, dentro de los límites preestablecidos por el artículo 140 del Código de Trabajo, devengado un salario correspondiente fijado por ley. Esta jornada extraordinaria se pagará después de que el Trabajador haya completado una jornada no inferior a la máxima autorizada por las leyes de trabajo.

**SEXTA.** El trabajador acepta cualquier variación del horario o turno de trabajo, cuando las necesidades de la Institución así lo exijan, siempre dentro de las limitaciones que sobre jornadas de trabajo establece el Código respectivo.

**SETIMA.** El trabajador gozará de un día de descanso absoluto después de seis de trabajo continuo correspondiéndole el día de cada semana que sus jefes designen, de acuerdo con las necesidades del servicio.

**OCTAVA.** El trabajador tendrá derecho, cuando la jornada sea continua, al descanso mínimo que establece el Código de Trabajo. Únicamente las necesidades del servicio determinarán la obligación de trabajar jornada continua discontinua en cualquier momento.

**NOVENA.** Por la ejecución de sus labores el trabajador percibirá

El salario estipulado que le será pagado por quincenas vencidas, los días quince último de cada mes, aceptando las deducciones del salario autorizado por las leyes de trabajo y por los reglamentos de la Caja.

**DECIMA.** De acuerdo con la legislación de trabajo y el reiterado criterio del Tribunal Superior de Trabajo y de Sala de Cesación, cualquier suministro adicional que el trabajador reciba, sea en dinero, alimentación en los centros hospitalarios, casa de habitación o alojamiento, uniformes o ropa de trabajo, lavado de uniformes, o cualquiera otra concesión que no disminuya el monto del salario establecido en la escala correspondiente, se reputarán como otorgados a título gratuito. En virtud de lo anterior, tales suministros no se computarán para el aumento del salario ordinario, ni de las otras prestaciones a que pudiera tener derecho el trabajador. Sin embargo, todas las prestaciones adicionales contempladas en esta cláusula se mantendrán en beneficio del servidor, mientras subsistan las condiciones en cuanto a lugar de trabajo a horario que las originaron. En el momento que tales condiciones desaparezcan, la Caja suprimirá de inmediato, las concesiones que se hubiera otorgado, sin ninguna responsabilidad de su parte.

**DECIMA PRIMERA.** El trabajador acepta haber sido contratado en el lugar donde presta sus servicios en conformidad con el texto de la cláusula segunda. Caso de traslado de residencia a otra localidad, transitoria o permanentemente, la Caja queda exonerada del pago de cualquier suma de dinero, por concepto de transporte, salvo que se hubiera pactado específicamente lo contrario.

**DECIMA SEGUNDA.** El trabajador garantiza poseer las aptitudes, capacidades y conocimientos necesarios para el eficiente desempeño del cargo para el que se le contrata, acepta los sistemas de fiscalización que para el control de tiempo de trabajo adopta la Caja y se compromete a respetar y acatar las obligaciones que el presente contrato, el Reglamento Interior de Trabajo, las leyes de trabajo y bienestar social, y las demás disposiciones reglamentarias y administrativas de la Caja le imponen; os cuales se consideran incorporados a este contrato. A su vez la Caja se obliga a conceder al trabajador todas las garantías y beneficios establecidos por las leyes de trabajo y bienestar social, y por las disposiciones legales y reglamentarias de la Institución que le sean aplicables

**DECIMA TERCERA.** Las modificaciones a las cláusulas de este contrato se consideran parte integrante del mismo siempre que hayan sido por el trabajador y tramitadas por medio de la fórmula "Acción de Personal".

**DECIMA CUARTA.** Ambas partes fijan la ciudad de San José, como domicilio para los efectos legales de este contrato, que comenzará a regir a partir de 10 de noviembre 2007 dejando constancia, para los mismos efectos de que el Trabajador ha prestado los servicios a Caja ininterrumpidamente desde el día 24-05-2003.

\_\_\_\_\_

## **LISTA DE CENTROS DESCONCENTRADOS**

### **HOSPITALES NACIONALES GENERALES (III NIVEL)**

1. Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia.
2. Hospital San Juan de Dios.
3. Hospital México.

### **HOSPITALES ESPECIALIZADOS (III NIVEL)**

4. Hospital Nacional Siquiátrico Manuel Antonio Chapuí.
5. Hospital Nacional de Niños, Dr. Carlos Saenz Herrera.
6. Hospital Nacional Geriátrico y Gerontológico, Dr. Raúl Blanco Cervantes.
7. Centro Nacional de Rehabilitación Dr. Humberto Araya Rojas.

### **HOSPITALES PERIFERICOS (II NIVEL)**

8. Hospital San Vicente de Paúl.
9. Hospital San Francisco de Asís.
10. Hospital Dr. Fernando Escalante Pradilla.
11. Hospital de Guápiles.
12. Hospital Dr. William Allen Riggioni.
13. Hospital de Golfito.



## **HOSPITALES REGIONALES (II NIVEL)**

14. Hospital Dr. Enrique Baltodano Briceño.
15. Hospital Dr. Maximiliano Peralta Jiménez.
16. Hospital de San Carlos.

## **ÁREAS DE SALUD TIPO 3 (II NIVEL)**

17. Área de Salud Hatillo (Clínica Solón Núñez Frutos).
18. Área de Salud Mata Redonda-Hospital
19. Área de Salud Tibás-Merced-Uruca

## **ÁREAS DE SALUD TIPO 1 Y 2 (I NIVEL)**

20. Área de Salud de Belén-Flores.
21. Área de Salud de Cariari.
22. Área de Salud de Abangares.
23. Área de Salud de Puriscal.
24. Área de Salud de Los Santos.
25. Área de Salud de Naranjo.
26. Área de Salud de Peninsular.
27. Área de Salud de Alfaro Ruiz.
28. Área de Salud de Palmares.
29. Área de Salud de Buenos Aires .

30. Área de Salud de Coronado.
31. Área de Salud de Barranca.
32. Área de Salud de Esparza.
33. Área de Salud de Santa Cruz.
34. Área de Salud de Chacarita.
35. Nacional Geriátrico y Gerontológico, Dr. Raúl Blanco Cervantes.
36. Centro Nacional de Rehabilitación Dr. Humberto Araya Rojas.

### **HOSPITALES PERIFERICOS (II NIVEL)**

37. Hospital San Vicente de Paúl.
38. Hospital San Francisco de Asís.
39. Hospital Dr. Fernando Escalante Pradilla.
40. Hospital de Guápiles.
41. Hospital Dr. William Allen Riggioni.
42. Hospital de Golfito.

### **HOSPITALES REGIONALES (II NIVEL)**

43. Hospital Dr. Enrique Baltodano Briceño.
44. Hospital Dr. Maximiliano Peralta Jiménez.
45. Hospital de San Carlos.

### **ÁREAS DE SALUD TIPO 3 (II NIVEL)**

46. Área de Salud Hatillo (Clínica Solón Núñez Frutos).
47. Área de Salud Mata Redonda-Hospital
48. Área de Salud Tibás-Merced-Uruca

### **ÁREAS DE SALUD TIPO 1 Y 2 (I NIVEL)**

49. Área de Salud de Belén-Flores.
50. Área de Salud de Cariari.
51. Área de Salud de Abangares.
52. Área de Salud de Puriscal.
53. Área de Salud de Los Santos.
54. Área de Salud de Naranjo.
55. Área de Salud de Peninsular.
56. Área de Salud de Alfaro Ruiz.
57. Área de Salud de Palmares.
58. Área de Salud de Buenos Aires .
59. Área de Salud de Coronado.
60. Área de Salud de Barranca.
61. Área de Salud de Esparza.
62. Área de Salud de Santa Cruz.
63. Área de Salud de Chacarita.