



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

### **ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

#### **XVII Curso de Actualización Profesional para Obtener el Título Profesional de Abogado**

#### **TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**Efectividad de los derechos de los Internos de Medicina  
Humana del Hospital Regional de Cajamarca, al amparo de la  
Ley de Modalidades Formativas Laborales.**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. Fernández Mendoza Ruth**

**Cajamarca, noviembre de 2020**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis queridos padres José y María, quienes han sido mi soporte durante toda mi etapa universitaria y quienes han sabido darme la fortaleza necesaria para poder afrontar cada situación adversa presentada,

A mi hermana Paty, por ser un ejemplo constante de superación y quien con sabiduría ha sabido brindarme la motivación necesaria para lograr mis objetivos.

A Luciana, mi haz de luz, quien desde su existencia me ha enseñado lo que es la fortaleza.

**ABREVIATURAS**

- LMFL : Ley de Modalidades Formativas Laborales
- RIMH : Reglamento de Internado Medicina Humana 2013 – Hospital Regional  
de Cajamarca
- HRC : Hospital Regional de Cajamarca
- MINSA : Ministerio de salud

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS</b> .....	1
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>CAPÍTULO I</b> .....	6
<b>ASPECTOS METODOLÓGICOS</b> .....	6
<b>1.1. DESCRIPCIÓN DEL TEMA</b> .....	7
<b>1.2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	8
<b>1.3. OBJETIVOS</b> .....	9
<b>1.3.1. Objetivo General</b> .....	9
<b>1.3.2. Objetivos específicos:</b> .....	9
<b>1.4. METODOLOGÍA</b> .....	9
<b>1.4.1. MÉTODOS</b> .....	9
<b>1.4.2. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	10
<b>CAPÍTULO II</b> .....	12
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	12
<b>2.1. ANTECEDENTES</b> .....	13
<b>2.2. EL INTERNADO MÉDICO</b> .....	14
<b>2.2.1. Breve Reseña Histórica</b> .....	14
<b>2.2.2. Consideraciones esenciales del Internado Médico en el Hospital Regional de Cajamarca</b> .....	16
<b>2.3. ASPECTOS GENERALES DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES</b> .....	18
<b>2.3.1. Naturaleza de las Modalidades Formativas Laborales</b> .....	19
<b>2.3.2. Objetivos de las Modalidades Formativas Laborales</b> .....	20
<b>2.3.3. Principios en los que se funda las Modalidades Formativas Laborales</b> .....	20
<b>2.3.4. Tipos de Modalidades Formativas Laborales</b> .....	21
<b>2.3.5. Infracciones a las Modalidades Formativas Laborales</b> .....	25
<b>2.4. DERECHOS DEL INTERNO DE MEDICINA EN ATENCIÓN A LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES</b> .....	26
<b>2.4.1. Derecho a Subvención Económica Mensual</b> .....	26
<b>2.4.2. Derecho a Subvención Adicional</b> .....	27
<b>2.4.3. Derecho a Jornada Formativa conforme a Ley</b> .....	27
<b>2.4.4. Derecho a Descanso Semanal y Feriados</b> .....	28
<b>2.4.5. Derecho a Descanso Pre y Post guardia</b> .....	29

2.4.6. Derecho a Seguro contra accidentes y enfermedades.....	30
2.5. EFECTIVIZACIÓN DE DERECHOS.....	31
CAPÍTULO III.....	33
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	33
3.1. Nivel de Conocimiento de la Ley N° 28518 por parte de los Internos de Medicina Humana del HRC – periodo 2019.....	34
3.2. Derecho a subvención económica mensual.....	35
3.3. Derecho a contar con subvención adicional.....	37
3.4. Derecho a una jornada formativa conforme a Ley.....	38
3.5. Derecho a descanso semanal y feriados.....	39
3.6. Derecho a descanso pre y pos guardia nocturna.....	40
3.7. Derecho a contar con seguro contra accidentes y enfermedades.....	41
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
LISTA DE REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	48

**Efectividad de los derechos de los Internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca, al amparo de la Ley de Modalidades Formativas Laborales.**

## INTRODUCCIÓN

En el Perú, existe un gran número de universidades públicas y privadas que ofertan la carrera profesional de medicina humana, que tiene una duración de 7 años. El internado médico comprende el último año de estudios y es obligatorio para obtener el grado académico de Bachiller en Medicina Humana y posterior Título Profesional de Médico Cirujano.

El internado médico es una etapa en la que el estudiante de medicina consolida e integra los conocimientos adquiridos en años previos de su formación académica. Es importante porque integra al alumno de Medicina Humana al equipo de salud, donde va a perfeccionar las capacidades de reconocimiento de signos y síntomas clínicos de los pacientes. La función del interno de medicina dentro de los hospitales de nuestro país es realizar la historia clínica detallada del paciente al momento de su ingreso al nosocomio, identificar sus problemas de salud, estar a cargo de realizar el trámite para toma de pruebas de ayuda al diagnóstico y es quien se encarga de la evolución y seguimiento clínico diario del paciente, bajo supervisión del médico residente y/o asistente.

A pesar de la importancia del internado y la gran cantidad de funciones indispensables que un interno de medicina cumple, existen problemas que impiden su adecuado desempeño, debido a que las instituciones (establecimientos de salud) trasgreden constantemente los derechos del interno de Medicina Humana, otorgados en la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales (LMFL).

Los internos de medicina humana del HRC, no son ajenos a la situación antes señalada. Motivo por el cual, a través del presente trabajo de suficiencia profesional se pretende determinar la efectividad de los derechos del interno de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca (HRC) - periodo 2019, en atención a la Ley N° 28518, LMFL.

El presente trabajo de suficiencia profesional está estructurado en tres capítulos: El primer capítulo trata sobre la descripción del tema, justificación, objetivos y metodología; el segundo capítulo abarca todo lo relacionado al marco teórico; y, el tercer capítulo versa sobre el análisis y discusión de los resultados. Finalmente se arriba a las conclusiones y recomendaciones.

**CAPÍTULO I**  
**ASPECTOS METODOLÓGICOS**



## 1.1. DESCRIPCIÓN DEL TEMA

El 25 de mayo de 2005 entra en vigencia la Ley N° 28518: LMFL, la cual introduce una nueva regulación a las formas de capacitación o formación para el trabajo, conllevando a que las empresas estén obligadas a otorgar beneficios de naturaleza laboral a las personas contratadas bajo esta modalidad, aclarando que el vínculo existente no es de naturaleza laboral sino viene a ser un convenio de prácticas.

Los internos de Medicina Humana, al ser aún estudiantes, se encuentran también dentro de esta regulación, en la modalidad de prácticas pre profesionales; sin embargo, a pesar del importante rol que cumple el internado dentro de la formación de un Médico Cirujano, se observa que las condiciones en las que desarrollan sus actividades no es la óptima, ya que existen problemas que impiden su adecuado desarrollo como carencia de áreas de descanso, falta de subvención económica acorde a ley, entre otros (Gutiérrez, Bendezú & Taype, 2016).

El Programa de internado médico en el Perú es deficiente en todos los aspectos que lo conforman, en el aspecto operativo como normativamente. Ello, debido a que no cuenta con una estructura uniforme ni con reglamentos universitarios estandarizados que permitan un control homogéneo del programa (Astudillo, 2016).

Los documentos reguladores del internado médico en Perú no estipulan el pago que debe recibir un interno, a pesar de ser una práctica pre-profesional de tiempo completo y con gran riesgo laboral. En los hospitales del MINSA, no todos los internos de Medicina Humana reciben un pago, y cuando lo reciben este suele ser muy por debajo de lo estipulado legalmente (Gutiérrez, et al. 2016).

El HRC no es ajeno a la problemática de internado médico, e incluso su reglamento interno no toma en consideración los derechos establecidos en los dispositivos legales referentes al internado en ciencias de la salud, causando gran perjuicio en el adecuado desarrollo del internado de medicina humana.

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

En el Perú, el internado médico capacita a los estudiantes de Medicina Humana en la práctica hospitalaria, a fin de que estos tengan una sólida y competente formación profesional. En tal sentido, es de esperar que sus derechos estén acorde con los principales dispositivos legales respecto a las modalidades formativas.

El presente trabajo de suficiencia profesional se justifica ya que actualmente la Ley N° 28518 contempla los derechos de las diferentes modalidades formativas, siendo el internado médico parte de éstas, al ser considerado como prácticas pre profesionales; por lo cual, resulta necesario determinar la efectividad de los derechos que la Ley otorga a los internos de Medicina Humana del HRC, tomando como referencia los internos del periodo 2019, a fin de generar antecedentes teóricos, que sirvan como base para el desarrollo de futuros trabajos de investigación, así como también, la implementación de dispositivos legales que permitan mejorar las condiciones formativas de los futuros internos de Medicina Humana del HRC.

Además, este trabajo constituirá una herramienta de apoyo al estudiante de medicina humana que se encuentra en la etapa de internado médico en el HRC, para que así, éste reconozca sus derechos e identifique cuáles de ellos no son efectivos en su vínculo formativo; consecuentemente, con una base legal sólida, exija la reivindicación, mejora o el cumplimiento de los mismos.

Finalmente, debido a mi interés personal de contribuir al conocimiento jurídico respecto a los derechos contemplados en la ley de modalidades formativas laborales, mi pasión por el derecho y mi vocación de servicio a la población conllevan a incrementar mis conocimientos sobre la situación actual del internado médico en el Hospital Regional de Cajamarca.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la efectividad de los derechos de los Internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca, al amparo de la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar los derechos inherentes a los internos de Medicina Humana.
- b) Contrastar la realidad formativa profesional de los internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca, mediante la aplicación de un cuestionario, en atención a lo estipulado en la Ley N° 28518.
- c) Corroborar el nivel de conocimiento de los derechos establecidos en la Ley N°28518: Ley de Modalidades Formativas Laborales, de los internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca.

## **1.4. METODOLOGÍA**

### **1.4.1. MÉTODOS**

#### **A. Método Dogmático**

El método dogmático analiza la literatura jurídica, la misma que permite obtener un eficiente conocimiento sobre figuras jurídicas de gran relevancia para el objeto de estudio, analizando dispositivos legales, en donde se plasman derechos inalienables respecto a las modalidades formativas contempladas en Ley N°28518.

## **B. Deductivo - Inductivo**

El método deductivo permite determinar la efectividad de los derechos de los internos de Medicina Humana del HRC, objeto de estudio del presente trabajo de suficiencia profesional. Dicha efectividad se determina a partir de aseveraciones en calidad de presunciones, las mismas que serán corroboradas una vez contrastadas con la realidad; mientras que a través del método inductivo se analiza los casos de naturaleza singular, los mismos que permiten arribar a determinadas conclusiones respecto a la efectividad de los derechos inherentes al interno de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca - periodo 2019.

### **1.4.2. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN**

#### **A. Recolección de datos**

Para el desarrollo del presente trabajo de suficiencia profesional es indispensable la recolección de información de la situación actual de los internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca – periodo 2019, a fin de determinar la efectividad de los derechos de los mismos, al amparo de la Ley de modalidades formativas laborales.

El instrumento utilizado para recopilar la información fue un cuestionario, en el cual se plasmó los derechos establecidos en la Ley N° 28518, LMFL.

#### **a) Población**

La población de la presente investigación está conformada por la totalidad de internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca (60), quienes desarrollaron sus actividades de enero a diciembre de 2019. Los internos provienen de diferentes casas superiores de estudio, tales como: Universidad Nacional de Cajamarca (40), Universidad Privada Antenor Orrego (18), Universidad Señor de Sipán (01), Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (01).

### b) Muestra

De la población, se logró recabar información a través de la aplicación de un cuestionario a 58 internos de Medicina Humana del HRC, lo que representa el 96.7% de la población. El número de estudiantes que proporcionaron información se detalla en el Cuadro N° 01:

Cuadro N°01: Internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca – periodo 2019 (muestra).

<b>N°</b>	<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>INTERNOS</b>
1	Universidad Nacional de Cajamarca	39
2	Universidad Privada Antenor Orrego	17
3	Universidad Señor de Sipan	01
4	Universidad Santo Toribio de Mogrovejo	01
<b>MUESTRA</b>		<b>58</b>

Fuente: Distribución de grupos de internado del HRC -2019

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. ANTECEDENTES

A la fecha, ha sido poco estudiada la situación actual y real, respecto a la efectividad de los derechos del interno de Medicina Humana (practicante pre profesional). Sin embargo, se pueden rescatar las siguientes investigaciones:

Astudillo (2016), en su tesis titulada “Beneficios Laborales específicos para los Internos de Medicina: Propuesta de un Proyecto de Ley”, presentada en la Universidad de Lima para optar el título profesional de Abogado, tuvo como objetivo principal “Evaluar la situación actual del programa de internado médico y sentar las bases para un proyecto de Ley que preste mejores y mayores beneficios laborales para los internos de Medicina Humana”, concluyendo que:

a) El Programa de internado médico en el Perú y sobretodo en la ciudad de Lima, es deficiente en todos los aspectos que lo conforman, tanto en el aspecto operativo como normativo. Ello, debido a que no cuenta con una estructura uniforme ni con reglamentos universitarios estandarizados que permitan un control homogéneo del programa. b) No existe capacidad logística suficiente por parte del Ministerio de Salud y de EsSalud en brindar facilidades a los Centros Hospitalarios para mejorar sus condiciones estructurales, operativas y de seguridad, que les permita funcionar de manera adecuada y ofrecer una atención medica de calidad; así como, otorgar un apropiado ambiente para la formación de los internos de medicina, c) Los Hospitales escuela no cumplen con los estándares mínimos de bioseguridad y protección, poniendo en riesgo sistemático a los internos de medicina y a los pacientes, exponiéndolos al contagio latente de enfermedades y accidentes.

Chinchayan (2017), en su tesis titulada “Implicancia del incumplimiento de la Ley 28518 – Ley de Modalidades Formativas Laborales, en la rentabilidad de la empresa Agroensancha SRL – Año 2016”, presentada en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo principal “Demostrar la Implicancia del Incumplimiento de la ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, en la Rentabilidad de la empresa Agroensancha SRL -Año 2016”, concluyendo: Que la empresa Agroensancha está incumpliendo la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, en lo que respecta a prácticas pre-profesionales y profesionales, ya que no cuentan con un convenio, ni tienen

algún beneficio que esté establecido, debido a que solo se le considera un monto para pasajes, el cual no es la subvención establecido por Ley, de la misma forma se observa que el empleador exige el horario completo de trabajo, no capacita a su personal entre otras faltas que están establecidas en la Ley.

## **2.2. EL INTERNADO MÉDICO**

### **2.2.1. Breve Reseña Histórica**

#### **i. Origen del internado en el mundo**

El primer periodo de este proceso de surgimiento del internado, comienza en el siglo XVIII en Francia, en donde la educación médica se encontraba en una dicotomía teórico-práctica, si alguien quería estudiar medicina, había dos opciones: o acudir a las facultades de medicina de Oxford o Cambridge, costosas y en extremo teóricas, o entrar a un hospital y ser acogido por un médico para tener la apropiada enseñanza práctica, de escoger esto último, era acogido por su Maestro Doctor como estudiante y como inquilino en su propia casa, de ahí lo de “alumno interno”. Desde este entonces, este término era usado también para referirse a estudiantes que vivían o en el hospital o con su maestro, pero no hacían parte de una educación formal de la medicina. (Palacios, Núñez y Quevedo, 2019)

Posteriormente, en Francia fue realmente oficializado por primera vez el termino interno, en la Escuela de Medicina de Paris, cuando el 10 de febrero de 1802, Napoleón Bonaparte, apoyándose en un documento conocido como el Informe de los Cinco, instauró el llamado Concurso Republicano para escoger a aquellos estudiantes que tendrían el derecho de realizar una práctica hospitalaria, independiente de los exámenes que se debían aprobar para recibir el título de médico. Quienes ganaban dicha plaza eran llamados médicos internos, para diferenciarlos de aquellos médicos externos que, una vez graduados, se dedicaban a la medicina general.



Sin embargo, alrededor de los años 1820 y 1830, para adquirir experiencia práctica, el médico joven podía contratarse en un hospital como “house pupil”, ya fuera antes o después de recibir el grado.

Antes de la Primera Guerra Mundial, ese cargo de house pupil había ido adquiriendo diferentes nombres, se los llamaba entonces “internos”, “externos”, *house pupils*, *house physicians*, *residents*, *resident physicians* o *house officers*, pero en esencia todos eran más o menos iguales, implicaba “una experiencia de uno o dos años para vivir y trabajar en el hospital, atendiendo los asuntos cotidianos de los pacientes y observando los hábitos de práctica de los eminentes médicos de cada momento, el hospital les ofrecía un cuarto donde dormir, alimentación y, a veces, una pequeña remuneración” (Palacios et al., 2019).

Como consecuencia de las crecientes exigencias relacionadas con el aumento del número de cirugías en los hospitales entre 1880 y 1890, el trabajo de los *house pupils* se fue sobrecargando progresivamente. En 1889, comenzó a aparecer la diferenciación entre residente e interno; en efecto, en ese año, “el Hospital de Johns Hopkins instituyó el término de ‘residente’ para identificar al ‘joven médico que, habiendo completado el internado continuaba su entrenamiento hospitalario para lograr adiestramiento especial en una rama de la medicina” . A partir de entonces, la palabra “interno” quedó relegada a aquellos que hacía una práctica médica hospitalaria paralela a su formación como estudiantes.

## ii. Origen del Internado en Perú

La enseñanza de la medicina en el Perú se remonta al siglo XVI con la creación de las cátedras clásicas de medicina en la Universidad Mayor de San Marcos. Aunque con interrupciones y no siendo siempre efectivamente dictadas, estas cátedras fueron la base académica para la formación de médicos.

El 9 de setiembre de 1856 abrió sus puertas oficialmente la Facultad de Medicina de San Fernando de la Universidad Mayor de San Marcos, es así que el internado en los hospitales, para el último año de la carrera y en acuerdo con la Beneficencia Pública de Lima, se efectúa desde los primeros años de la fundación de la facultad, en el Hospital de San Andrés para hombres y en el de Santa Ana para mujeres. “Cuando se abre el Hospital Dos de Mayo en 1875 se inicia el internado en ese hospital. Como dato curioso según apunta Alzamora Castro en su libro, Mi Hospital, la primera huelga de internos se produce al año de inaugurado el hospital, en 1876”. (Neyra,1997).

### **2.2.2. Consideraciones esenciales del Internado Médico en el Hospital Regional de Cajamarca**

De acuerdo al reglamento que regula las modalidades formativas, Decreto Supremo 0007-20005- TR, que se encarga de normar sobre los deberes y derechos de los distintos tipos de convenios entre una empresa y sus practicantes, en su artículo 5 precisa, los estudiantes universitarios de cualquier carrera que deseen realizar prácticas y así reforzar lo aprendido en las aulas, se hallan bajo la modalidad de aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional (prácticas pre profesionales), que es el caso de los estudiantes de medicina que realizan su internado médico en el último año de estudios.

Siendo así, el internado es el proceso final de formación del profesional de Medicina Humana, en donde el alumno del último año de la carrera adquiere las destrezas y competencias básicas para el ejercicio futuro de la práctica médica. Para el desarrollo del Internado de Medicina Humana, se debe contar con un Convenio Marco de la Universidad y Convenio específico para cada Facultad suscrito y vigente. (Reglamento de Internado de Medicina HRC, 2013).

Respecto a la modalidad del internado, es rotatorio y continuo, está conformado por 04 rotaciones: Cirugía, Gineceo-Obstetricia, Pediatría y

Medicina, las mismas que tienen una duración de 03 meses cada una. Siendo la duración total del internado 12 meses, iniciando el 01 de enero y culminando el 31 de diciembre. (Reglamento de Internado de medicina del HRC, 2013, art.4).

#### **A. El interno de Medicina**

Es aquel estudiante del último año de la carrera profesional de medicina que desarrollará prácticas pre profesionales en un centro hospitalario (Hospital Escuela), con el fin de prepararse en el ejercicio práctico de la medicina.

Por ser el interno de medicina también un trabajador de la institución, es responsabilidad del Hospital Regional de Cajamarca, como organismo desconcentrado de la Dirección Regional de Salud, supervisar, planificar ejecutar las actividades que busquen optimizar su proceso formativo. (Reglamento de internado de medicina humana- HRC, 2013, art.1).

El interno de medicina humana desarrollará labores de formación en las áreas de emergencia, hospitalización y sala de operaciones, bajo la supervisión del tutor de su universidad u otro asistente del servicio donde realiza sus prácticas.

Deberes intrahospitalarios:

- a) Realizar la historia clínica completa de todos los pacientes a penas ingrese a su servicio, con un plazo máximo de 24 horas. Los problemas, diagnósticos sindromicos, presuntivos y definitivos se plantearan siempre en coordinación con el Médico asistente o residente de turno. Las epicrisis están a cargo del residente de primer año, de no contar con residente en su grupo de rotación las elaborará el interno con la supervisión de medico asistente, teniendo para ello 24 horas de plazo desde el alta del paciente.

- b) Debe acompañar a los pacientes dentro del hospital en la realización de estudios indicados
- c) Evolucionar a todos los pacientes de los que sea responsable antes de las 8:00hrs.

### 2.3. ASPECTOS GENERALES DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

El régimen de las modalidades formativas laborales vincula el mundo de la capacitación y formación profesional con el del trabajo efectivo, lo que desde la óptica de los principios que inspiran el derecho del trabajo podría implicar una contradicción. Sin embargo, por una opción legislativa las consecuencias que devienen de la contratación formativa no generan vinculación laboral y, por ende, los beneficiarios no tienen derecho alguno a beneficios socio - laborales (seguridad social en salud y pensiones, CTS, vacaciones remuneradas, gratificaciones legales, participación en las utilidades, etc.).

De esa forma, existe una marcada diferencia entre las obligaciones sustanciales de las empresas en caso de la contratación de trabajadores y, por otro lado, las que se asumen respecto de los beneficiarios de modalidades formativas laborales. (Gonzales y De Lama, 2010, p.97).

A continuación, se aprecia una figura comparativa entre los beneficios de un Contrato de Trabajo y un Convenio de Modalidad Formativa Laboral:

*Tabla 2: Comparación entre Contrato de Trabajo y un Convenio de Modalidad Formativa Laboral*

<b>Beneficio</b>	<b>Contrato de trabajo</b>	<b>Modalidad formativa</b>
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales (prácticas pre profesionales: 6 horas o 30 semanales. Pasantía régimen especial).
Descanso semanal	Sí	Sí
Feridos	Descanso remunerado	Descanso subvencionado
Gratificaciones legales	Una remuneración mensual por semestre (julio y diciembre)	Media subvención al cumplir un semestre. No hay trancas.
CTS	Sí	No
Asignación familiar	10% de la RMV	No
Participación en las utilidades	Sí	No

Indemnización por despido arbitrario	1.5 remuneración calculada en función de los años de trabajo o los meses pendientes según el contrato de trabajo (tope 12 remuneraciones)	No
Seguro de vida ley	Prima a cargo del empleador	No
Seguro regular de salud – EsSalud	Sí (9% de la remuneración mensual. A cargo del empleador)	Seguro contra enfermedades y accidentes: EsSalud o compañía privada de seguros
Seguro complementario de trabajo de riesgo – SCTR	Sí	No es una exigencia que así lo haya establecido la ley; sin embargo, se recomienda.

Fuente: Gonzales & De lama (2010)

Las modalidades formativas laborales son mecanismos que permiten a una persona beneficiaria experimentar situaciones reales de trabajo, en la forma de la capacitación y formación profesional, siendo un medio de aprendizaje que concilia lo laboral y lo educativo, con la finalidad de brindarle al agente los elementos necesarios sobre una determinada actividad para su mejor inserción en el mercado laboral.

### 2.3.1. Naturaleza de las Modalidades Formativas Laborales

El desarrollo de las modalidades formativas comprenden dos ámbitos: 1) Aplicación práctica de los conocimientos teóricos o, especialización de las habilidades empíricas adquiridas en la ejecución de determinados oficios por parte de los beneficiarios, y 2) el desarrollo de una actividad productiva a favor de la empresa. Es decir, en este tipo de relaciones jurídicas encontramos la combinación de capacitación en el empleo y desarrollo de labores productivas, bajo las directivas del empresario.

En este sentido Arce.(2008), señala que en aquellos procesos formativos realizados en el seno de una empresa:

“(…) mientras que el beneficiario de la capacitación obtiene conocimientos prácticos de las actividad empresarial, genera a su vez utilidades patrimoniales a esta. Es decir, no solo existe adquisición de conocimientos teóricos y/o prácticos en la empresa, sino también existe un trabajo efectivo o un esfuerzo que realiza el beneficiario a favor de la organización empresarial. Con mucha razón, se ha

señalado que la formación en la empresa siempre va a tener un doble componente: formación y trabajo. Que algunas veces esa correlación se incline más a la formación o capacitación u otras se incline más al trabajo efectivo, no es un problema que debe apartarnos de la conclusión central: la naturaleza mixta de las modalidades formativas en la empresa” (p.242)

### **2.3.2. Objetivos de las Modalidades Formativas Laborales**

La Ley de Modalidades establece como objetivos los siguientes:

- a) Coadyuvar a la adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo.
- b) Fomentar la formación y capacitación laboral.
- c) Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo y favorezca la adaptación de los beneficiarios a diferentes situaciones laborales.

Respecto a los objetivos, Arce (2008, p.245) señala:

“(...) Lo cierto es que la norma de modalidades formativas ha devaluado conscientemente sus objetivos y lo ha hecho con la finalidad de generar más empleo para colectivos con altos niveles de desocupación como son los jóvenes. En otras palabras, no es que el elemento formativo haya desaparecido, porque de ser así estaríamos ante indiscutiblemente contratos de trabajo típicos, sino que la capacitación se ha visto parcialmente sustituida por la necesidad de utilizar las modalidades formativas como instrumentos precarios de entrada al mercado”.

### **2.3.3. Principios en los que se funda las Modalidades Formativas Laborales**

La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva;

así mismo, se considera que toda persona tiene derecho a acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral y finalmente resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

#### **2.3.4. Tipos de Modalidades Formativas Laborales**

Conforme al Decreto Supremo N° 007-2005-TR, Reglamento de la Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, los tipos de modalidades son las siguientes:

##### **A. De Aprendizaje**

Esta modalidad se caracteriza porque el agente realiza parte del proceso de formación en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementaria en un centro autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional. La finalidad específica de esta modalidad es complementar la formación adquirida en el centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales requeridas en el ámbito laboral.

##### **i. De aprendizaje con predominio en la empresa**

Es el proceso formativo que se realiza mayormente en la empresa, con espacios programados de aprendizaje en el centro de formación profesional. Toyama (2011, p.94), ejemplifica que este supuesto corresponde a los estudiantes de SENATI, que rigen sus actividades por el Decreto Ley N° 21151 y de manera complementaria por la ley de Modalidades Formativas Laborales. Bajo este supuesto la formación se adquiere predominantemente por el desarrollo de las actividades programadas en las

instalaciones de la empresa patrocinadora que representa un soporte bastante significativo para el aprendizaje en las aulas.

## **ii. De aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional (prácticas pre profesionales)**

Permite al beneficiario de la modalidad formativa que durante su condición de estudiante pueda aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes en el desempeño de situaciones reales de trabajo y con supervisión en la empresa.

Así mismo, Gonzales y De Lama (2010, pp 101-102), sostienen que la duración de las practicas pre profesionales será equivalente al nivel de la calificación de la ocupación; es decir, que el plazo máximo de esta modalidad de formación laboral será determinado de forma conjunta por las siguientes condiciones: que el beneficiario se encuentre siguiendo estudios en un centro de formación profesional y, asimismo, que el tiempo de duración de las practicas sea el justo y necesario para adquirir el conocimiento de acuerdo al grado de complejidad de la actividad.

### **B. Prácticas Profesionales**

Esta modalidad busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. La diferencia de esta modalidad formativa con la de prácticas pre profesionales radica en la condición del beneficiario, ya que podrá celebrarla una vez terminado sus estudios y mantenga la condición de egresado o bachiller.

El tiempo máximo de duración de este convenio es de 12 meses, salvo que el centro de formación profesional o la universidad determinen una extensión mayor la cual, debe entenderse, es requerida en función del grado de calificación de la actividad.



### **C. Capacitación Laboral Juvenil**

Mediante esta modalidad el proceso formativo se realiza en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo, a efectos de que obtengan conocimientos teóricos y prácticos de una ocupación específica.

Dicha capacitación debe impartirse en el propio centro de trabajo o en centros de formación, escuelas, talleres o similares que se hayan implementado para tal efecto.

Esta modalidad podrá ser utilizada con jóvenes entre los dieciséis (16) y veintitrés (23) años que no hayan culminado la educación básica, o que habiendo culminado no sigan estudios de nivel superior, sea técnicos o universitarios.

La duración máxima de esta modalidad variará en función de la ocupación que se le haya asignado al beneficiario: seis (6) meses en caso de ocupaciones básicas; es decir, aquellas de poca calificación o de poca o ninguna complejidad, prorrogable por un periodo similar; y, no mayor de 24 meses.

### **D. Pasantía**

En nuestro país, la pasantía se ha dividido en dos bloques. Uno de ellos llamado pasantía en la empresa y el otro denominado pasantía de docentes y catedráticos. A continuación se verá cada uno de ellos por separado:

#### **i. De la Pasantía en la empresa**

Esta modalidad formativa se realiza en la unidad productiva de las empresas y busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa. Mediante ella el agente implementa, actualiza y contrasta lo aprendido en el centro de formación, y se

informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

La pasantía en el empresa se diferencia de otras modalidad – como la capacitación laboral juvenil por ejemplo- en tanto el beneficiario no tiene límite de edad (puede ser 14 años o más) y por su duración bastante limitada (3 meses como máximo). Adicionalmente, como característica esencial esta figura implica una expectativa laboral, por lo que eventualmente, al término de la modalidad formativa, la beneficiaria podrá acceder a la planilla laboral de la empresa

## **ii. De la Pasantía de Docentes y Catedráticos**

Es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del sistema de formación profesional con los cambios socioeconómicos, tecnológicos organizacionales que se producen en el sector productivo, a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los centros de formación profesional. Busca la especialización de los docentes y catedráticos en los procesos productivos en función de las materias que enseñan, para lo cual se genera un vínculo entre la empresa y el centro de formación. El tiempo de duración de pasantía no debe superar los tres (3) meses.

## **E. De la Actualización para la reinserción Laboral**

Esta modalidad se caracteriza porque el proceso de actualización para la reinserción se realiza en las unidades productivas de la empresa, permitiéndose a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y orientación para la inserción en el mercado laboral. Específicamente, busca mejorar las condiciones de empleabilidad de personas no ocupadas entre los 45 y 65 años de edad, que se encuentren en situación de desempleo por más de 12 meses continuos. Dichas situación de

desempleo se acredita con el último certificado de trabajo, boleta de contrato.

### **2.3.5. Infracciones a las Modalidades Formativas Laborales**

La fiscalización de las modalidades formativas está a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo para verificar su observancia.

En atención al artículo 52 de la Ley N° 28518 LMFL, las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:

- a) El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario.
- b) No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- c) El incumplimiento en la presentación del convenio correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- d) El desarrollo del programa de las modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- e) No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.
- f) No otorgar la certificación correspondiente.

En cuanto a las sanciones, el Reglamento de la Ley N° 28518 en su artículo 55 señala que: En el caso de la infracción señalada en el numeral 5 del artículo 52 de la Ley 28518, se aplicará la sanción pecuniaria correspondiente, si al realizarse una inspección laboral no se acredita la contratación del Seguro contra Enfermedad y Accidente a favor del beneficiario de las modalidades formativas laborales, por contravenir lo prescrito en el numeral 8 del artículo 42 de la Ley y en caso de ocurrir un accidente o enfermedad, la empresa que no haya

contratado el seguro contra Enfermedad y Accidente, deberá asumir directamente el costo de estas contingencias.

## **2.4. DERECHOS DEL INTERNO DE MEDICINA EN ATENCIÓN A LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

Es innegable el rol fundamental que cumplen los internos de medicina como practicantes pre profesionales en un Centro Hospitalario, pues además de adquirir conocimientos conviven día a día con la práctica médica, por lo que resulta indispensable, más aún cuando se trata de estudiantes de pregrado, salvaguardar su integridad y que el desarrollo del internado sea en óptimas condiciones, garantizando la efectividad de sus derechos establecidos en la normativa vigente.

### **2.4.1. Derecho a subvención económica mensual**

De conformidad con el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que le permita a él y a su familia el bienestar material y espiritual. Considerando que el Salario mínimo se determina en función de las necesidades de los trabajadores y de sus familias.

En atención al Convenio 131 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el cual señala que los factores que se consideran para la fijación del salario mínimo incluyen el costo de la vida, el desarrollo económico en el país, la productividad, la capacidad del empleador y la tasa de inflación. (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2014)

En cuanto al contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, nuestro Tribunal constitucional ha determinado los siguientes elementos: a) acceso, nadie está obligado a trabajar sin retribución, b) no privación arbitraria, en relación a la primera, ningún empleador puede omitir otorgar la remuneración, c) prioritario, quiere decir que su pago es preferente ante las demás obligaciones del empleador, d) equidad, no se permite discriminación o diferenciación en

el pago de la remuneración, y e) suficiencia, es el quantum mínimo que garantiza a la persona y su núcleo familiar, el bienestar<sup>1</sup>.

Si bien es cierto, existe diferencia entre remuneración y subvención, dado que la primera se materializa en un vínculo netamente laboral y la segunda en un vínculo formativo profesional, el fin de ambas es retribuir económicamente la labor realizada, más allá de la terminología que reciban.

Siendo así, en las modalidades formativas laborales vemos su regulación en el artículo 45 de la Ley N° 28518, LMFL la cual establece que la subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima vital cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa, Cuando no se cumpla con la jornada máxima, el monto de la subvención será como mínimo el proporcional a la duración de la jornada formativa

Cabe precisar que no se exige la entrega de un comprobante de pago por el pago de la subvención, por lo que bastaría la emisión de un recibo simple u otro medio que acredite la entrega (como el depósito en cuenta).

#### **2.4.2. Derecho a Subvención Adicional**

En el artículo 42, numeral 6 de la Ley 28518 LMFL, se especifica que la empresa está en la obligación de otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad.

#### **2.4.3. Derecho a Jornada Formativa conforme a Ley**

La necesidad de imponer límites a las horas de trabajo es tanto una cuestión social, relacionada con la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, como una cuestión económica relacionada con la producción. A principios del siglo XIX, durante las

---

<sup>1</sup> Fundamento 16 de la STC 0020-2012-AI/TC

primeras fases del proceso de industrialización, las jornadas de trabajo de 14 o 16 horas no eran infrecuentes.

La prioridad concedida a la adopción de una norma internacional que estableciera una jornada de trabajo de 8 horas también fue una de las reivindicaciones más urgentes de los trabajadores después de la Primera Guerra Mundial

Siendo así, tenemos que conforme al artículo 44 de la Ley N° 28518 LMFL, la jornada formativa con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre profesionales, no puede exceder a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.

Así mismo, el artículo 3 numeral 3.1 del Decreto Supremo N° 003-2008-TR, la jornada máxima de un estudiante de ciencias de la salud que se encuentra realizando internado en los establecimientos de salud del sector público, cumplen una jornada máxima de 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo las guardias nocturnas.

#### **2.4.4. Derecho a Descanso Semanal y Feriados**

El derecho al descanso semanal nace a principios del siglo XX; sin embargo, este derecho en sus primeras manifestaciones en el siglo XIX se denominaba descanso dominical debido a su carácter confesional originario, además de ello porque las normas jurídicas se caracterizaban por su acusado carácter religioso, imponiendo un deber de carácter sacro más que un derecho laboral consistente en el acatamiento de los mandatos establecidos por la Iglesia y, no considerando al descanso dominical como un verdadero derecho subjetivo relacionado al reposo con el fin de recuperar las energías del trabajador, sino como un deber impuesto por el culto de una determinada religión.

La Organización Internacional de Trabajo, como organismo especializado en temas laborales, a través del Convenio 106 reguló el derecho al descanso semanal, el mismo que entró en vigor el 4 marzo

de 1959 y fue ratificado por Perú en 1988, conforme a dicho convenio en su artículo 6 numeral 1 señala que:

“Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio... tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días”.

Así mismo el artículo 1 del Decreto Supremo N 713 Ley sobre descansos remunerados, establece que el trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el día domingo. El goce del descanso debe ser continuado y no puede fraccionarse.

En la Ley 28518 LMFL en su artículo 42, numeral 4 establece que son obligaciones de la empresa “Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados”.

#### **2.4.5. Derecho a Descanso Pre y Post guardia**

“El Servicio de Guardia es la actividad que el personal de la salud realiza por necesidad o continuidad del servicio a requerimiento de la entidad, atendiendo a los criterios de periodicidad, duración modalidad, responsabilidad así como de voluntariedad u obligatoriedad”, ello conforme al artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1153, que regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado.

Asimismo el Decreto Supremo N° 024-2001-SA en su artículo 19. Señala que: “La duración de la guardia médica no debe exceder a doce horas continuas, excepto por necesidad del servicio en cuyo caso, podrá extenderse hasta veinticuatro horas. El personal que realiza guardia nocturna gozará de descanso post guardia”.

Y, respecto al internado médico tenemos que, el artículo 3 numeral 3 del Decreto Supremo N° 003-2008-TR, establece que la guardia nocturna

realizada por los internos comprenderá un período previo y posterior de descanso no menor de 5 horas.

#### **2.4.6. Derecho a Seguro contra accidentes y enfermedades**

La OIT respecto a la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo primordial promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En este contexto de actividades de la OIT, la protección de los trabajadores contra las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo, es un elemento fundamental de la seguridad y sigue siendo una alta prioridad para la OIT (Aníbal Rodríguez, C. 2009)

De acuerdo a la definición global adoptada por el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo en su primera reunión en 1950 establecen que la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos.

Ahora bien, respecto al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), en 1998 se publicó la Norma Técnica, en la cual se establece la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedad profesional de manera obligatoria para todos los trabajadores. Esta norma contempla atenciones desde la prevención hasta la rehabilitación, así como indemnizaciones y cobertura total de los tratamientos que se requiera. Cabe señalar que este seguro alcanza a todas las actividades descritas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Salud de la Seguridad Social, en donde se encuentran los servicios médicos, odontológicos y otras actividades relacionadas con la salud humana, en atención al Decreto Supremo 003-98-SA, del 13 de abril de 1998.

Así también, la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo establece que el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones, o a consecuencia de él, y que el trabajador tiene derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su



reinserción laboral, en atención a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siendo pertinente aclarar que los internos de medicina, pese a no tener un vínculo laboral, deben contar con un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidente, con una cobertura equivalente a 14 subvenciones en caso de enfermedad y 30 subvenciones mensuales en caso de accidente, el seguro deberá ser contratado a elección del empleador, ello conforme al artículo 42 de la Ley N° 28518, LMFL.

Es decir, si él o la practicante gana S/ 930 (sueldo mínimo) los gastos de curación para enfermedad ascenderán hasta S/ 13,020 y los gastos de curación por accidente ascenderán hasta S/27,900.

En caso el o la practicante fallezca o sufra una invalidez permanente total se le debe brindar una indemnización de S/27,900. La cobertura varía dependiendo de la subvención que perciba el o la practicante.

## **2.5. EFECTIVIDAD DE DERECHOS**

Partiendo del precepto de que una sociedad necesita estar organizada, es que se torna indispensable un ordenamiento jurídico, que viene a ser un conjunto de normas jurídicas, que garantice las condiciones de convivencia.

Siendo así, se habla de efectividad del Derecho cuando se está haciendo referencia a una "cualidad" o "propiedad" (lo que es propio de algo). Las normas tienen la propiedad de verificarse empíricamente a partir de la observación de la conducta, carecería de absoluto sentido, y el Derecho no existiría como tal, si las normas no se cumplieran. Por eso, la efectividad de las normas tienen la propiedad de ser observadas si hay correspondencia entre la conducta y lo que la norma prescribe, si hay cumplimiento entonces hay efectividad. (Acevedo).

El cumplimiento de las normas es cuestión de enorme importancia, de ahí que exista una caracterización pormenorizada de los distintos tipos de cumplimiento:

- a) Por correspondencia simple (se observa la norma sin conocimiento de la misma).
- b) Por obediencia (existe un conocimiento de la norma).
- c) Por aceptación.

Esta última nos parece que es la fundamental en la medida que está motivada por causas, y admite tres variantes. Obediencia por convencimiento (su causa es la ideología), obediencia por temor (su causa es la amenaza a recibir una sanción), y, finalmente, la obediencia por conveniencia (su causa es un interés, un cálculo).

Capella, (1968) citado por Omar, H (2005) indica que la efectividad implica el reconocimiento real de la norma como tal por parte de sus destinatarios y su real aplicación. Con este significado coincide Díez-Picazo, para quien la efectividad depende de dos tipos de factores:

- que los destinatarios adopten las conductas que la norma dispone (la espontánea absorción de la norma por la vida social).
- que la norma sea de hecho aplicada por los jueces y órganos de aplicación en general.

Así también, para Jeammaud, la idea de la efectividad pone en evidencia la relación de conformidad o no contrariedad con las normas, de las situaciones, los actos o los comportamientos que se encuentren o tengan lugar en su ámbito de aplicación, independientemente de los resultados concretos y demás consecuencias de su eventual observancia. Omar, H (2005).

### **CAPÍTULO III**

## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En el presente capítulo, teniendo en consideración la información recabada en el cuestionario aplicado a (58) internos de Medicina del Hospital Regional de Cajamarca – periodo 2019 (Anexo 1), cuya identidad queda en estricta reserva con la finalidad de proteger el derecho a la identidad - intimidad de los antes mencionados; se presenta y analiza los resultados, en atención a la Ley 28518 – LMFL.

### 3.1. Nivel de Conocimiento de la Ley N° 28518 por parte de los Internos de Medicina Humana del HRC – periodo 2019.

Una de las preguntas de suma importancia que se les hizo a la muestra fue: ¿Conoce usted la Ley 28518 – Ley de Modalidades Formativas Laborales?, con la finalidad de identificar si los Internos de Medicina Humana del HRC - periodo 2019 conocen sus derechos estipulados en la Ley. De los resultados obtenidos, se identificó que el 76% desconoce dicho dispositivo legal. Por otro lado, el porcentaje de internos que tiene conocimiento de dicho dispositivo legal, así como de sus derechos representan el 24%. (Figura 1).

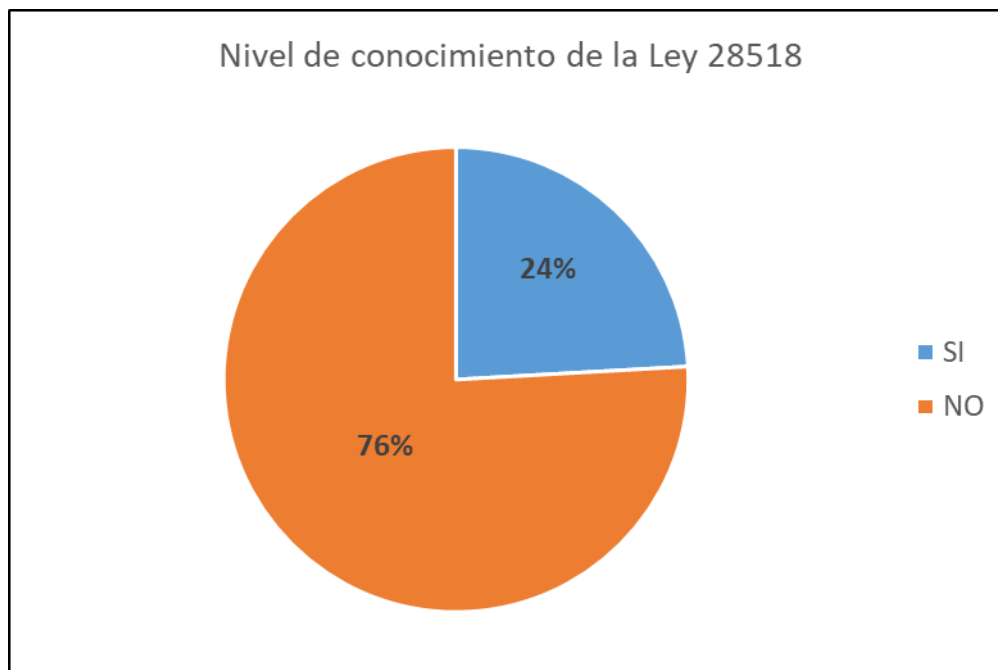


Figura 1: Nivel de conocimiento, por parte de los internos de Medicina Humana del HRC- periodo 2019, de la Ley 28518: Ley de Modalidades Formativas Laborales

Como se observa, un alto porcentaje de internos de medicina desconoce sus derechos formativos establecidos en la Ley N° 28518-LMFL, limitando la efectividad de los mismos. Sumado a ello, la necesidad de optar el título profesional de Médico Cirujano conlleva a que los internos de medicina acepten ser sometidos a las reglas impuestas por el HRC, desarrollando sus actividades en condiciones precarias, pese a que un porcentaje de ellos es consciente que debería gozar de los beneficios que la Ley otorga.

### 3.2. Derecho a subvención económica mensual

Conforme al artículo 45 de la Ley N° 28518 – LMFL, la subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima vital (930.00 soles), cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa.

Para el caso de la modalidad de aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional (prácticas pre profesionales), modalidad en la cual se enmarca las actividades del interno de Medicina Humana, la jornada máxima es de 6 horas diarias o 30 semanales, jornada a partir de la cual se debería establecer una subvención equivalente a la RMV.

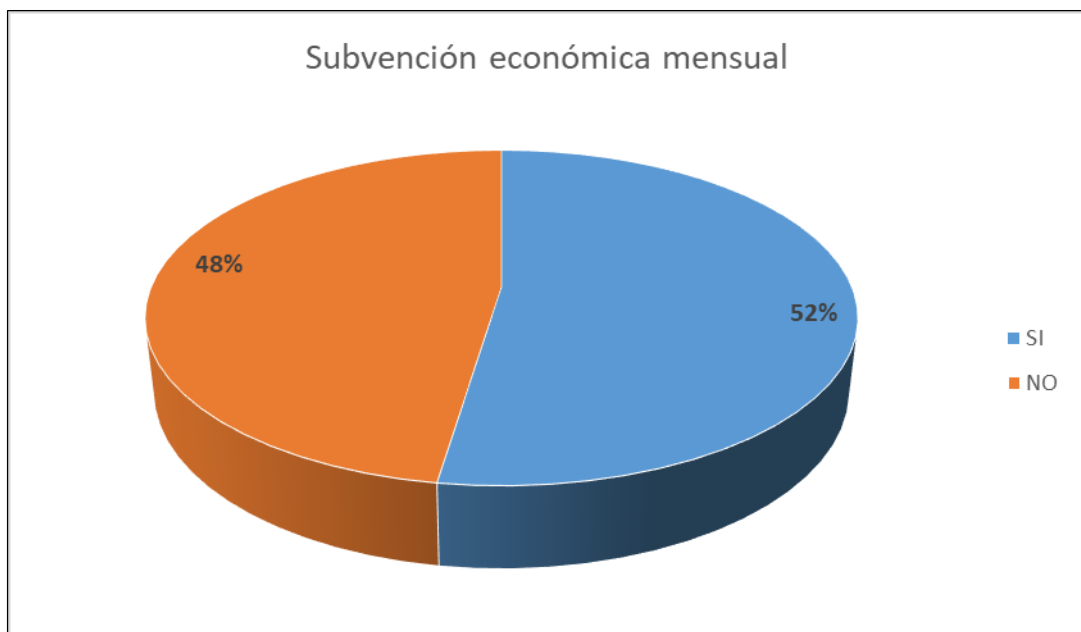


Figura 2: Porcentaje de internos de medicina humana del HRC– periodo 2019, que perciben subvención económica mensual.

De la información recabada se colige que, el 52.4% de internos del HRC, Sí perciben subvención mensual; mientras que el 47.6% de internos NO cuentan con este derecho (Figura 2). Así mismo, del total de internos que indica percibir esta subvención, señalan que el monto pagado es de S/ 400.00 soles.

Ahora bien, el monto anteriormente indicado corresponde aún a lo estipulado en el Decreto Supremo N° 020-2002-EF, con el cual se fijó la compensación mensual para los internos de Medicina Humana en cuatrocientos y 00/100 soles (S/ 400,00), siendo el sueldo mínimo en el año 2002 de S/ 410.00 soles. Este monto sigue vigente pese a que en la primera disposición transitoria y final de la Ley N° 28518 LMFL, establece: **“Deróguense (...) las demás normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley”**, disponiendo esta última que la subvención mensual que se debería percibir en la modalidades formativa, la cual engloba a los internos de medicina humana, debe ser equivalente a una RMV actual.

El fin de la Ley de Modalidades Formativas Laborales, es otorgar una subvención digna a los beneficiarios de esta modalidad; sin embargo, se observa que el Hospital Regional de Cajamarca hace caso omiso a dicha disposición.

La Ley de Modalidad Formativas Laborales es clara, las practicas pre profesionales realizadas a través del internado médico, deben ser subvencionadas. El desacato al imperativo legal por parte del HRC es indudable, con lo que se asevera que lo establecido en el imperativo legal no se condice con la realidad formativa en estudio, existiendo una evidente falta a la efectividad del derecho a percibir una subvención acorde a Ley.

### 3.3. Derecho a contar con subvención adicional

En el artículo 42, numeral 6 de la Ley N° 28518-LMFL, se especifica que la empresa está en la obligación de otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad.

De la información recabada se colige que, el 52.4% de internos indican SI percibir subvención adicional; sin embargo, 47.6% de ellos indican NO percibir ningún tipo de beneficio económico (Figura 3). Así mismo, del total de internos que indican percibir esta subvención adicional, señalan que el monto pagado es de tan solo S/ 100.00 soles otorgado en los meses de julio y diciembre.



*Figura 3: Porcentaje de internos del HRC – periodo 2019, que perciben subvención adicional*

Conforme al dispositivo legal señalado, la obligación del pago de la referida subvención recae en el HRC, debiendo ser otorgado a la totalidad de internos de medicina humana de dicho establecimiento. En atención al artículo 4 del RIMH el internado médico tiene una duración de doce meses, iniciándose el 01 de enero y terminando el 31 de diciembre; por ende, a la totalidad de internos les corresponde 02 subvenciones adicionales, lo cual sumado, es equivalente a 930.00 soles.

Como se observa, el referido derecho también viene siendo vulnerado, no solo por el monto inferior que no calza a lo establecido por la Ley de modalidades formativas sino porque además, se cuenta con un gran porcentaje de internos que no percibe la subvención adicional. Cabe señalar que los internos de medicina que perciben la subvención adicional son los mismos que perciben una subvención mensual.

### 3.4. Derecho a una jornada formativa conforme a Ley

El Decreto Supremo N° 003-2008-TR en su artículo 3 numeral 3.1 y el artículo 44 de la Ley N° 28518 LMFL, señalan 6 horas diarias como jornada máxima de las modalidades formativas.

Conforme al cuestionario aplicado, tenemos que en 3,4% de internos su jornada formativa es 6 horas al día, porcentaje que se encuentra dentro del margen de la jornada formativa legalmente establecida; tenemos también que en el 1.7% de internos su jornada formativa es de 6 a 8 horas al día; el 8.6% de internos tiene una jornada de 8 a 10 horas al día; el 31% de internos tiene una jornada de 10 a 12 horas al día y finalmente 55.2% de internos realizan jornadas de más de 12 horas al día (Figura 4). Verificándose que el 96.6% de los internos de medicina humana del HRC – periodo 2019, tuvieron una jornada formativa excesiva en atención a lo legalmente establecido en la Ley de Modalidades Formativas.

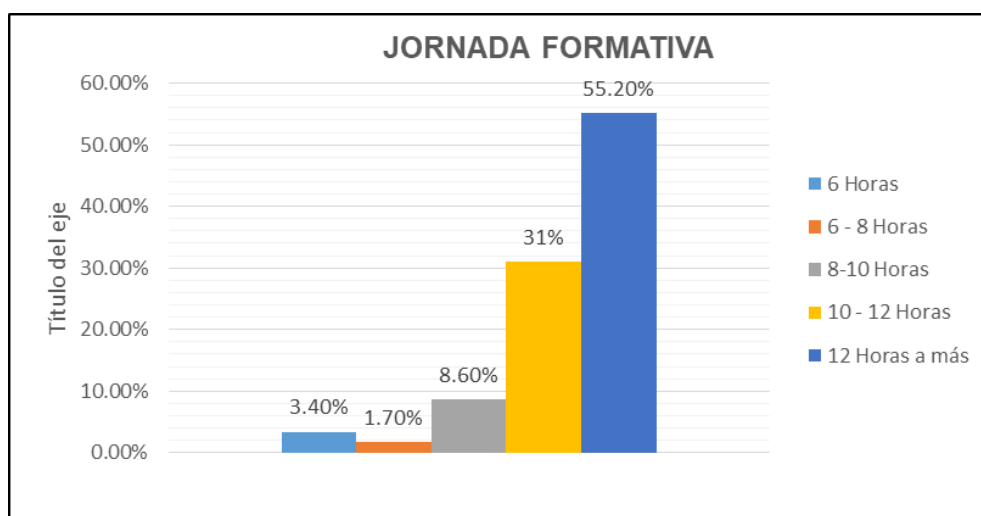


Figura 4 Porcentaje de la jornada formativa diaria de los internos de Medicina Humana del HRC, periodo 2019



Finalmente mencionar que la diferencia de horas en las jornadas formativas entre los internos, se debe básicamente al servicio en el cual rotan, así como a la cantidad de pacientes a su cargo. Concluyéndose que las horas de jornada formativa, en gran porcentaje, son excesivas en atención a lo legalmente establecido.

### 3.5. Derecho a descanso semanal y feriados

La Ley 28518, LMFL, en su artículo 42, numeral 4 establece que son obligaciones de la empresa “Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados”. Sin embargo, en el HRC, a partir de la información primaria recabada, se ha identificado que no se da cumplimiento a este derecho (Figura 5).

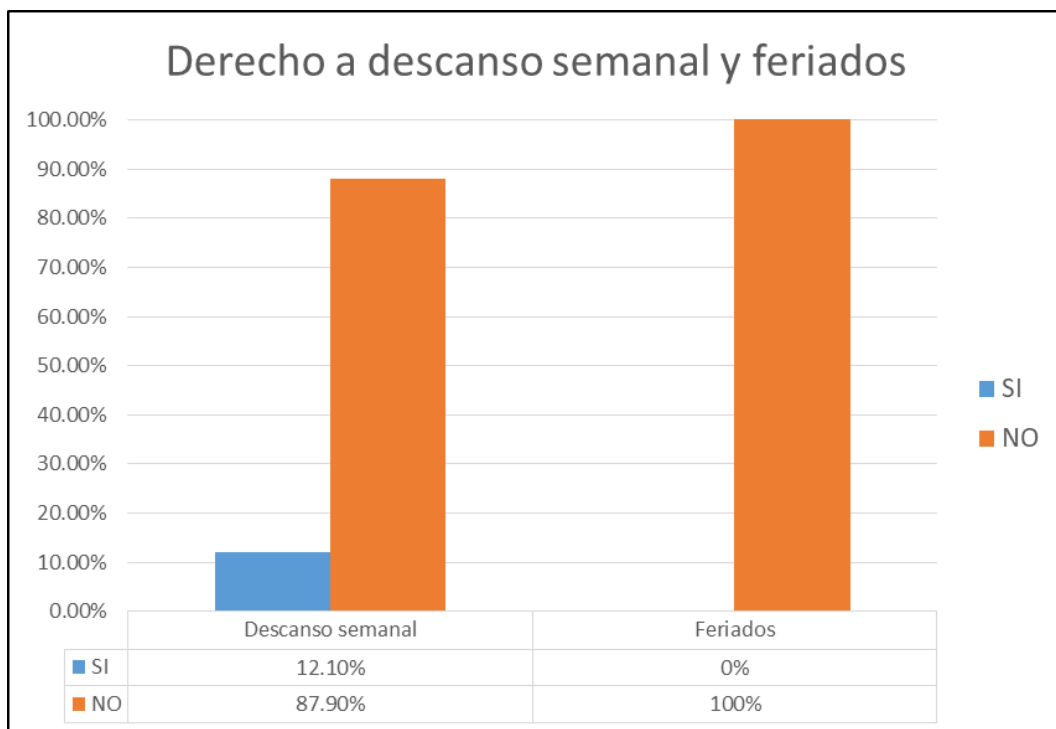


Figura 5: Porcentaje de internos del HRC – periodo 2019, que gozan del descanso semanal y feriados

De la información obtenida respecto al descanso semanal, únicamente el 12.1% de internos indica contar con dicho descanso; mientras el 87.9% indica que no goza de este beneficio. Respecto a los feriados, el 100% de internos indica que NO cuentan con descanso en días feriados.

Es importante mencionar que, el gozar de un descanso ya sea semanal o en feriados, implica para el interno poder recuperarse física y psicológicamente de todo el esfuerzo desplegado en el apoyo y monitoreo de pacientes, concluyendo que este derecho no es efectivo.

### 3.6. Derecho a descanso pre y pos guardia nocturna

En atención al Decreto Supremo N° 003-2008-TR D.S, que dicta “medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518, internado en Ciencias de la Salud”, en su artículo 3, numeral 3, establece que la guardia nocturna realizada por los internos comprenderá un período previo y posterior de descanso no menor de 5 horas.

Del cuestionario realizado se obtiene que el 55.2% de internos NO cuentan con descanso antes ni después de la guardia nocturna y por otro lado tenemos que el 44.8% SI cuentan con dicho descanso, pero aclarando que este descanso es únicamente post guardia (Figura 7).

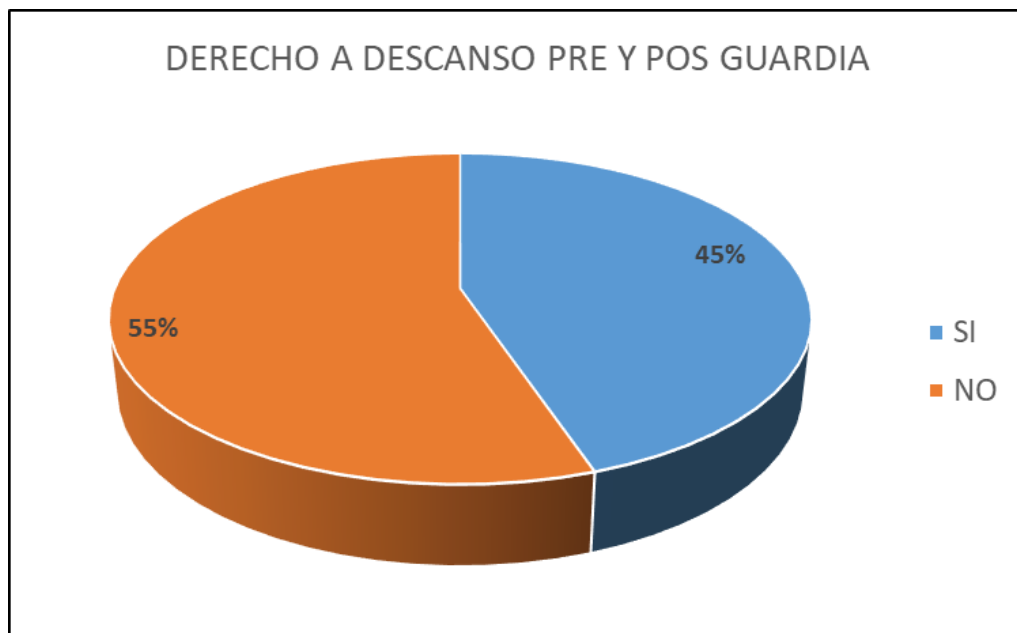


Figura 6: Porcentaje de Internos de Medicina Humana del HRC, periodo 2019 que gozan de derecho al descanso pre y pos guardia

Al respecto, es preciso señalar que años anteriores la cantidad de internos en el HRC era inferior (aprox. 30 internos al año); sin embargo, ahora la población total de internos asciende a 60, y dada la gran cantidad de los mismos, el

número de guardias ha reducido. Además, las condiciones en cada servicio son diferentes, por lo que la situación en cuanto a descanso pre y pos guardia nocturna varía. De lo que se concluye que el presente derecho no es efectivo en su totalidad.

### 3.7. Derecho a contar con seguro contra accidentes y enfermedades

El artículo 42 de la Ley N° 28518, LMFL. Establece que se deberá contar con un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidente, con una cobertura equivalente a 14 subvenciones en caso de enfermedad y 30 subvenciones mensuales en caso de accidente, el seguro deberá ser contratado a elección del empleador.

De los resultados obtenidos se desprende que 84.5% de internos cuentan con seguro, independientemente si es SIS, ESSALUD o Seguro privado; sin embargo 15.5% de internos NO cuentan con ningún tipo de seguro (figura 5).

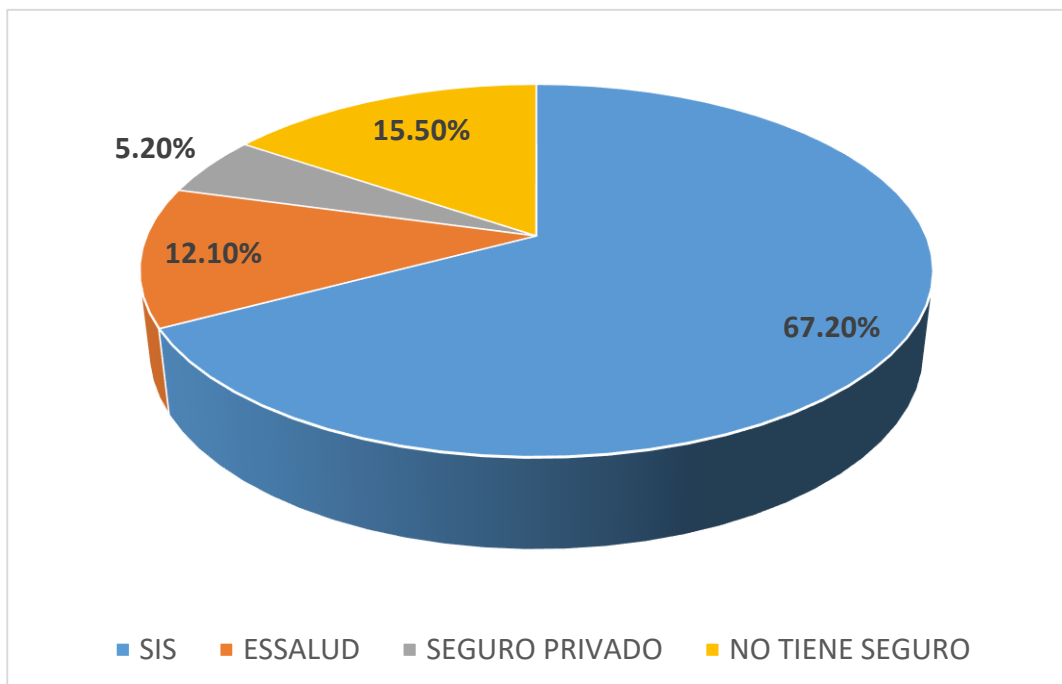


Figura 7: Porcentaje de internos del HRC – periodo 2019, que cuentan con seguro médico

Como se observa, es realmente preocupante la situación de los internos de medicina que no cuentan con seguro pues ellos, al igual que todo personal de salud, se encuentran expuestos a diversas patologías infectocontagiosas e

inclusive pueden ser pasibles de sufrir algún accidente en el apoyo de la labor médica. A pesar de que la obligación de gestionar y otorgar seguro recae en el HRC, la totalidad de internos que sí cuentan con un seguro, lo obtuvieron antes de iniciar el internado, lo que evidencia un gran desinterés por la salud de los internos de Medicina Humana, concluyendo que respecto al derecho en mención, el HRC no garantiza su efectividad.

A manera de síntesis, de toda la información que se ha recabado podemos afirmar lo siguiente:

Una norma jurídica nace con el fin de asignar deberes, conferir derechos o imponer sanciones. Según sean dictadas para una totalidad o determinada clase de personas, cosas o relaciones jurídicas, pueden ser Normas de derecho común: Que son las dictadas para la totalidad de las personas, cosas o relaciones jurídicas y Normas de derecho especial: Que son dictadas para una determinada clase de personas, cosas o relaciones jurídicas, en razón de ofrecer peculiaridades que exigen apartarla de la disciplina general de las normas comunes; que para el caso que nos ocupa, la Ley de Modalidades Formativas Laborales viene a ser una norma de derecho especial pues regula a los diferentes tipos de modalidades formativas.

En ese contexto, tenemos que, la efectividad de una norma implica el cumplimiento de la misma por parte de los destinatarios, que para el presente caso el destinatario de la Ley N° 28518 vendría a ser toda aquella empresa o entidad en donde se realicen los diferentes tipos de modalidades formativas laborales, que en el caso de la modalidad de aprendizaje con predominio en el centro profesional (prácticas pre profesionales ) como son los internos de Medicina Humana del el HRC, el destinatario de la Ley en este caso en concreto sería el HRC, pues es dicha entidad la llamada a cumplir con lo establecido en dicho dispositivo, también implica la efectividad el reconocimiento y aplicación de la norma por parte del destinatario.

Determinándose, gracias al cuestionario aplicado, que la totalidad de derechos de los internos de medicina humana del HRC, periodo 2019, al amparo de la Ley N° 28518 - LMFL, no vienen siendo efectivos, pues el destinatario que es el HRC, no da cumplimiento ni aplicación de los mismos.

## CONCLUSIONES

1. Se identificó que los derechos inherentes a todo interno de Medicina Humana son: a) derecho a subvención económica equivalente a una remuneración mínima vital, b) derecho a subvención adicional, c) derecho a una jornada formativa conforme a Ley, d) derecho a descanso semanal y feriados, e) derecho a contar con descanso pre y post guardia nocturna, f) derecho a contar con seguro contra accidentes y enfermedades.
2. Se determinó que los derechos formativos de los internos de medicina humana del Hospital Regional de Cajamarca, contemplados en la Ley de Modalidades Formativas Laborales, NO son efectivos, debido a que el HRC, entidad llamada en la Ley a efectivizar estos derechos, no reconoce ni aplica correctamente dicho dispositivo legal.
3. La realidad formativa de los internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca, no se condice con los imperativos legales en cuanto a derechos de carácter formativo se refiere, pues se ha evidenciado a través del cuestionario aplicado, que no se da cumplimiento a la totalidad de derechos formativos que le asisten a los internos de medicina humana, en atención a la Ley N° 28518.
4. El nivel de conocimiento de los derechos establecidos en la Ley N°28518: Ley de Modalidades Formativas Laborables, por parte de los internos de Medicina Humana del Hospital Regional de Cajamarca, es deficiente, ya que el 76% desconoce dicha normativa. El desconocimiento conlleva a que estos derechos no puedan ser exigidos y por consiguiente no sean efectivizados.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que implemente mecanismos de supervisión (visitas in situ inopinadas) en el Hospital Regional de Cajamarca a fin de garantizar la efectividad de los derechos formativos de los internos de Medicina Humana.
2. Recomendar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que brinde charlas informativas acerca de los derechos que le asisten a todo beneficiario de una modalidad formativa, con énfasis en la modalidad de aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional (prácticas pre profesionales), a fin de que los beneficiarios puedan hacer prevalecer sus derechos.

## LISTA DE REFERENCIAS

1. Acevedo Garcia,P: *“La sociología jurídica ¿Ciencia o discurso del poder?,* lus Revista Jurídica (recuperado de : <https://www2.unla.mx/iusunla4/opinion/SOCIOLOGIA.HTM>
2. Anibal Rodriguez, C.(2009): *“Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo”*. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2. Primera edición. Recuperado de : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo\\_buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo_buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf)
3. ARCE ORTIZ, E. (2008): *“Derecho Individual del Trabajo en el Peru. Desafios y Deficiencias”*. Lima: Palestra Editores.
4. Astudillo Pedroza, M. (2016): *Tesis “Beneficios laborales específicos para los internos de medicina: propuesta de un proyecto de ley”*. Universidad de Lima. Recuperado de: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3401/Astudillo\\_Pedroza\\_Martha.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3401/Astudillo_Pedroza_Martha.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
5. Chinchayan Fernández, M (2017): Tesis: *“Implicancia del incumplimiento de la Ley 28518 modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL -Año 2016”*. Universidad Cesar Vallejo
6. Gonzales, L. y De Lama, M (2010): *“Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros”*. 1era ed. Lima, Soluciones Laborales, Gaceta Juridica.

7. Gutiérrez Nieto W; Bendezú Quispe G & Taype Rondan, Á. (2016). *¿Por qué hacen huelga los internos de medicina en Perú?* Scielo - Revista Médica de Chile. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872016000400020>
8. Hospital Regional de Cajamarca. (21 de junio de 2013). *Reglamento de internado de medicina humana 2013.*
9. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ( 24 de mayo de 2005) Ley N° 28518, "*Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales*".
10. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Decreto Supremo N° 007-2005-TR, (16 de setiembre de 2005), *Reglamento de la Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.*
11. Neyra Ramirez J. (1997): "*Imágenes Históricas de la Medicina Peruana*". Recuperado de: [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/libros/Medicina/Ima\\_Histo\\_Med\\_per/cap\\_22.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/libros/Medicina/Ima_Histo_Med_per/cap_22.htm)
12. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (2014): "Sistema de salarios minimos". Primera edición. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_235286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235286.pdf)
13. Omar Garcia,H (2005): " Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos" . Recuperado de: [https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjT9tPi\\_rbrAhUFJrkGHS0zD7wQFjAAegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Farchivo.cta.org.ar%2FIMG%2Fpdf%2FGARCIA\\_-Eficacia\\_efectividad\\_y\\_eficiencia\\_de\\_las\\_normas\\_sobre\\_huelga\\_DT\\_.pdf&usq=AOvVaw3t7MACQANF5yFb3ge-2Bfq](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjT9tPi_rbrAhUFJrkGHS0zD7wQFjAAegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Farchivo.cta.org.ar%2FIMG%2Fpdf%2FGARCIA_-Eficacia_efectividad_y_eficiencia_de_las_normas_sobre_huelga_DT_.pdf&usq=AOvVaw3t7MACQANF5yFb3ge-2Bfq)



14. Palacios L, Nuñez M, Quevedo E. (2019). *“Notas para una investigación futura sobre la historia del internado médico, siglo XX. Primera parte: antecedentes europeos y norteamericanos”*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/iat/v32n1/0121-0793-iat-32-01-00033.pdf>).
15. Toyama Miyagusuku.J. (2011). "Derecho Individual del Trabajo. Lima. Gaceta Juridica S.A.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1****CUESTIONARIO**

**Efectividad de los derechos de los Internos de Medicina Humana del  
Hospital Regional de Cajamarca - periodo 2019, al amparo de la Ley N°  
28518: Ley de Modalidades Formativas Laborales.**

1. ¿Conoce Ud. la Ley N° 28518 - "Ley de Modalidades Formativas Laborales"?
- SI ( ) NO ( )
2. Como interno de medicina humana del Hospital Regional de Cajamarca, ¿Percibe Ud. una subvención (pago) mensual?
- SI ( ) NO ( )

Si su respuesta fue (SI), indique el monto: \_\_\_\_\_ soles

3. En su internado ¿Percibe Ud. subvención (pago) económica adicional? Diferente la subvención mensual
- SI ( ) NO ( )

Si su respuesta fue (SI), indique el monto \_\_\_\_\_ soles y el(los) mes(es):

\_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_

4. ¿Cuántas horas al día desarrolla sus actividades como interno de medicina humana?
- |                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| - 6 horas ( )         | - De 10 a 12 horas ( )  |
| - De 6 a 8 horas ( )  | - De 12 horas a más ( ) |
| - De 8 a 10 horas ( ) |                         |
5. En una semana de actividades como interno de medicina, ¿Cuenta Ud. como mínimo, con 24 horas ininterrumpidas de descanso?
- SI ( ) NO ( )
6. ¿Desempeña Ud. sus actividades de internado los días feriados?
- SI ( ) NO ( )
7. ¿Con que frecuencia semanal, realiza Ud. guardias nocturnas?
- |           |                  |
|-----------|------------------|
| - 1-2 ( ) | - De 4 a más ( ) |
| - 2-4 ( ) |                  |

8. ¿Cuenta Ud. con descanso pre y post guardia?

SI ( ) NO ( )

Si su respuesta fue (SI), indique cuantas horas: antes de la guardia\_\_\_\_\_, y después de la guardia\_\_\_\_\_

9. Para el desarrollo de su internado, indique ¿con qué tipo de seguro cuenta?

SIS (Seguro Integral de Salud) (     )

ESSALUD (     )

Seguro Privado (     )

No cuento con seguro (     )