

**Universidad de Costa Rica**



**Facultad de Derecho**

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho

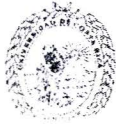
**Educación Dual en Costa Rica. Análisis Jurídico del tema y una Propuesta  
Alternativa a los Proyectos de Ley 19019 y 19378**

**Franciny Venegas Hernández**

**B06798**

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes

San José, 2019



30 de enero de 2019  
FD-271-2019

Dr. Alfredo Chirino Sánchez  
Decano  
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Tesis), de la estudiante: Franciny Venegas Hernández, carné B06798 denominado: "Educación Dual en Costa Rica. Análisis jurídico del tema y una propuesta alternativa a los proyectos de ley 19019 y 19378" fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Igualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuso de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 36 de RTFG que indica: "EL O LA ESTUDIANTE DEBERÁ ENTREGAR A CADA UNO DE LOS (AS) MIEMBROS (AS) DEL TRIBUNAL UN BORRADOR FINAL DE SU TESIS, CON NO MENOS DE 8 DÍAS HÁBILES DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA DE PRESENTACIÓN PÚBLICA".

Tribunal Examinador

<i>Informante</i>	<i>MSc. Karol Baltodano Aguilar</i>
<i>Presidente</i>	<i>Lic. Esp. Frank Álvarez Hernández</i>
<i>Secretario</i>	<i>Lic. Mariano Jiménez Zeledón</i>
<i>Miembro</i>	<i>Dra. Laura Otero Norza</i>
<i>Miembro</i>	<i>MSc. Anahí Fajardo Torres</i>

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el **18 de febrero del 2019**, a las 6:00 p.m. en el cuarto piso de la facultad.

Atentamente.

Ricardo Salas Porras  
Director

C. Expediente  
C. Archivo



Heredia, 22 de noviembre del 2018

**Dr. Ricardo Salas Porras**  
**Dirección de Área de Investigación**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de Costa Rica**

Estimado señor,

En mi condición de directora del trabajo final de graduación de la egresada de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Derecho, **FRANCINY VENEGAS HERNÁNDEZ**, titulado *“Educación Dual en Costa Rica: Un Análisis Jurídico del Tema y una propuesta alternativa a los Proyectos de Ley 19019 y 19378”*, para optar por el título de Licenciatura en derecho, me permito manifestar lo siguiente:

Apruebo el trabajo de investigación referido el cual cumple a cabalidad con todos los requisitos de forma y fondo determinados por los Reglamentos de la Universidad de Costa Rica , por la Facultad de Derecho y exigidos por el área que se encuentra bajo su dirección.

Atentamente,



**M Sc. Karol Baltodano Aguilar**

**Docente Directora**

19 de diciembre del 2019.-

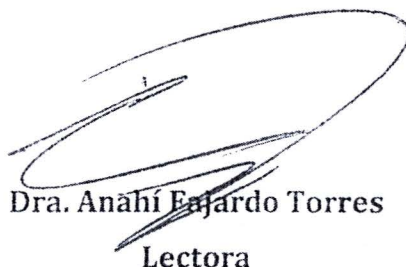
Señor  
Doctor Ricardo Salas Porras  
Director  
Área de Investigación  
Facultad de Derecho

Estimado Señor:

En mi condición de lectora del trabajo final de graduación de la egresada FRANCINY VENEGAS HERNANDEZ, carné universitario número B06798, titulado *“Educación Dual en Costa Rica: Análisis jurídico del tema y una propuesta Alternativa a los Proyectos de Ley 19019 y 19378”*; para optar por el título de Licenciada en Derecho, le informo que la he aprobado por cumplir con todos los requisitos formales y de fondo determinados al efecto por los Reglamentos de la Universidad de Costa Rica.

El tema investigado se enfoca en un estudio sobre un modelo de enseñanza dual entre una institución educativa, una empresa formadora y un aprendiz, a partir de ello se analiza la naturaleza jurídica de esta relación.

Agradeciendo su atención, se despide



Dra. Anahí Ejarido Torres  
Lectora

San José, 19 de diciembre de 2018

Señor

Dr. Ricardo Salas Porras

Director del Área de Investigación

Facultad de Derecho

Universidad de Costa Rica

Estimado Director:

Sirva la presente para saludarle y a la vez, informarle que, en mi condición de lectora del Trabajo Final de Graduación, en modalidad de tesis de grado, para optar por el grado de Licenciatura, titulado "*Educación Dual en Costa Rica: Análisis Jurídico del tema y una Propuesta Alternativa a los Proyectos de Ley 19019 y 19378*", elaborado por la estudiante Franciny Venegas Hernández, B06798, he revisado dicho trabajo y considero que el mismo cumple con los requisitos de forma y fondo establecidos por el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación de esta Universidad y las estipulaciones que la Facultad de Derecho y el Área a su digno cargo exigen para su defensa pública.

El trabajo hace un desarrollo importante del tema de la formación dual y la trayectoria legislativa que ha tenido. A su vez, hace un interesante estudio de derecho comparado sobre la figura y finaliza con una corrección de un proyecto de ley para mejorar una futura regulación de la figura.

Por estas razones, y por cumplir con los requisitos exigidos por la normativa universitaria, manifiesto mi aprobación a la tesis descrita.

Cordialmente,



Dra. Laura Otero Norza

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL FILÓLOGO  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

San José, 21 de enero del 2019

Señores  
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
Facultad de Derecho

Estimados señores:

La estudiante Franciny Venegas Hernández, me ha presentado para efectos de corrección de estilo el trabajo de investigación denominado "Educación Dual en Costa Rica. Análisis Jurídico del tema y una Propuesta Alternativa a los Proyectos de Ley 19019 y 19378" el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

He revisado, de acuerdo con los lineamientos de la corrección de estilo señalados por la Universidad, los aspectos de estructura gramatical, acentuación, ortografía, puntuación y los vicios de dicción que se traducen al escrito y he verificado que se han realizado todas las correcciones indicadas en el documento.

Por consiguiente, doy fe que este trabajo se encuentra listo para ser presentado oficialmente a la Universidad.

Atentamente



Prof. Mario Boza Chacón. Filólogo  
Afiliado al Colegio de Licenciados y  
Profesores número 5034  
Cédula 1 03580444

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme siempre la fortaleza para seguir adelante incluso cuando creía que ya no la tenía.

A mis padres, por el apoyo y amor brindado de múltiples maneras durante tantos años y por creer siempre en mí.

A mi esposo, mi fuerza y mi pilar, que ha estado ahí siempre desde que inicié esta aventura llamada universidad.

A mis hermanas y hermanos, de sangre y de vida, por haber sido un soporte indispensable durante todo este proceso.

Y, por último, a mis viejitos hermosos, por recordarme siempre con su amor, humildad y sencillez, de dónde vengo, y para dónde debo ir.

Los amo a todos, ¡Esto es para ustedes!

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	I
TABLA DE ABREVIATURAS.....	IV
RESUMEN.....	V
FICHA BIBLIOGRÁFICA .....	VII
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO CONTRATO SUI GENERIS DENTRO DE LA TEORÍA GENERAL DE LOS CONTRATOS .....</b>	<b>9</b>
Caracterización Especial del Contrato de Aprendizaje.....	9
Alcance del pronunciamiento de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación con la viabilidad de la Educación Dual en Costa Rica: Votos 99-2001 y 169-2007 .....	47
Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto 99-2001 de las nueve horas del nueve de febrero del dos mil uno .....	48
Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto 169-2007 de las nueve horas y cincuenta minutos del catorce de marzo del dos mil siete.....	51
Conclusiones del Capítulo .....	54
<b>CAPÍTULO II: UN ESTUDIO DEL MODELO DE EDUCACIÓN DUAL Y SU IMPLEMENTACIÓN EN DIVERSAS LEGISLACIONES EN EL NIVEL MUNDIAL.....</b>	<b>57</b>
La Educación Dual en el Continente Europeo. Caso de Alemania y España .....	57
Caso de Alemania .....	59
Caso de España .....	70
Estudio Latinoamericano de la Educación Dual: Criterios a favor y en contra de su implementación. Caso de México y Chile .....	78
Caso de México.....	78
Caso de Chile.....	86



Balance de la implementación de la Educación Dual tanto en el nivel europeo y americano. Una comparación directa entre ambas realidades y sus principales reflexiones .....	93
Conclusiones del capítulo .....	97
<b>CAPITULO III: LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN DUAL A LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE .....</b>	<b>101</b>
Análisis de los Proyectos de Ley 19019 presentado por la Administración Chinchilla Miranda y el 19378 presentado por el Diputado Otto Guevara Guth y otros diputados y diputadas de la Asamblea Legislativa. ....	104
Proyectos de Ley 19019 y 19378 .....	107
Comparación directa de los proyectos de ley 19019 y 19378 con el contrato civil y laboral .	132
Críticas a la implementación de la Educación Dual en Costa Rica .....	138
Conclusiones del Capítulo .....	140
<b>CAPÍTULO IV: PROPUESTA ALTERNATIVA A LOS PROYECTOS DE LEY PENDIENTES EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA.....</b>	<b>143</b>
Propuesta de modificación al texto sustitutivo del Expediente Legislativo 19019 .....	144
Comentarios necesarios a la propuesta de modificación .....	160
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>164</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>169</b>
<b>ANEXO #1: LEY DE APRENDIZAJE N°4903.....</b>	<b>182</b>
<b>ANEXO #2: PROYECTO DE LEY 19019.....</b>	<b>196</b>
<b>ANEXO #3: PROYECTO DE LEY 19378.....</b>	<b>221</b>
<b>ANEXO #4: TEXTO SUSTITUTIVO AL PROYECTO DE LEY 19019 .....</b>	<b>244</b>
<b>ANEXO #5: PROPUESTA ALTERNATIVA A LOS PROYECTOS DE LEY PENDIENTES EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA.....</b>	<b>261</b>

## TABLA DE ABREVIATURAS

<b>INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE</b>	<b>INA</b>
<b>LEY DE APRENDIZAJE</b>	<b>LACR 4903</b>
<b>CÓDIGO DE TRABAJO COSTA RICA</b>	<b>INA</b>
<b>CÓDIGO CIVIL COSTA RICA</b>	<b>CCCR</b>
<b>LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE</b>	<b>LOINA</b>
<b>LEY DE CREACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE</b>	<b>LCINA</b>
<b>INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSO</b>	<b>INEC</b>
<b>MINISTERIO DE TRABAJO COSTA RICA</b>	<b>MTSS</b>
<b>MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA COSTA RICA</b>	<b>MEP</b>
<b>PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA</b>	<b>PANI</b>
<b>LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL ALEMAN</b>	<b>LFP 2005</b>
<b>LEY ORGÁNICA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA ESPAÑOLA</b>	<b>LOMCE</b>
<b>LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANO</b>	<b>LFTMX</b>
<b>MODELO MEXICANO DE FORMACIÓN DUAL</b>	<b>MMFD</b>

## RESUMEN

La Educación Dual es un modelo de enseñanza que tuvo su origen en Alemania, y ha tenido mucho eco en otros países europeos que han tomado su ejemplo para el desarrollo de este tipo de modelo educativo. Básicamente lo que busca es que mediante un contrato se desarrolle un triángulo de solidaridad entre una institución educativa, un aprendiz y una empresa formadora. De esta manera, el aprendiz realiza actividades teóricas-prácticas en la institución educativa y a su vez, ejecuta funciones productivas en una empresa, donde ambas labores (didáctica y productiva) se complementan y se alternan.

La investigación se centra en la posible utilidad para Costa Rica de incorporar este tipo de enseñanza para la formación profesional de calidad, y para ello debe desarrollarse una legislación que contemple no solo los requerimientos del mercado laboral actual, sino las relaciones jurídicas que de este tipo de contrato se despliegan al otorgar a las partes involucradas la seguridad jurídica necesaria para una mayor claridad de las implicaciones convenidas dentro del ámbito de la relación tripartita.

En virtud de lo anterior, es que el tema elegido para la presente investigación tiene relación directa no solo con el ámbito social, sino que jurídicamente se relaciona con tres ramas del derecho: laboral, por la posible existencia de relación laboral dentro del contrato de aprendizaje en su modalidad dual, civil, por considerarse dentro de los proyectos de ley como un contrato de esta naturaleza e internacional, por el desarrollo del tema en otras legislaciones permean el ordenamiento patrio. De esta forma, dichas ramas se encuentran interconectadas de manera notoria en la cuestión que nos ocupa.

El beneficio de estudiar este asunto radica en la posibilidad de esclarecer si la implementación de la educación dual mediante la nueva propuesta de legislación, realmente representa un aporte o utilidad para el derecho costarricense, en el tanto se establezca la naturaleza contractual del contrato bajo estudio, dotándola de la seguridad jurídica, y fijándose así, si debe regirse por las reglas del Derecho Civil o las del Derecho

Laboral. Lo anterior sin perjuicio de la latente posibilidad que, al ahondar en el tema, se llegue a la conclusión de que, por el contrario, los textos legales propuestos poco aportan o constituyen un asunto irrelevante en relación con el marco regulatorio referente que existe actualmente en este asunto en el nivel nacional.

## **FICHA BIBLIOGRÁFICA**

Venegas Hernández, Franciny. *Educación Dual en Costa Rica: Análisis Jurídico del tema y una Propuesta Alternativa a los Proyectos de Ley 19019 y 19378*. Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. 2019.

**DIRECTORA** Msc. Karol Baltodano Aguilar

**PALABRAS CLAVES:** Sistema educativo, Modelo Educativo, Educación Dual, Contrato, Contrato de Aprendizaje, Aprendiz, Proyecto de Ley, Ley de Aprendizaje, Contrato de Aprendizaje y Formación bajo la Modalidad Dual.

## INTRODUCCIÓN

La premisa inicial sobre el tema es que la introducción de la educación dual en Costa Rica constituiría una nueva mejora al sistema educativo actual y la posibilidad de contribuir de manera colateral, tanto con el nivel de desempleo juvenil y la economía del país. Es imposible afirmar que este modelo posee pocos años de existir. Como ya se mencionó anteriormente, la república alemana fue la pionera y fundadora de este sistema fue del éxito que ha tenido en su país de origen, donde según estadísticas que no son de vieja data y solo alrededor del 8% de los jóvenes se encuentra desempleados.<sup>1</sup>

Actualmente en el país germánico la Ley de Formación Técnica de 1969 y reformada en el año 2005, ha sido el instrumento para de unificar las distintas regulaciones regionales en relación con el tema al enfatizar la importancia del modelo no solo desde el punto de vista educativo, sino visualizándolo como un pilar importante en la economía nacional: *“(...)En otras palabras, el sistema de formación dual contribuye por partida doble a la promesa de la Economía Social de Mercado: aumenta el bienestar social a través de sus efectos positivos sobre la competitividad de la economía y, al mismo tiempo, colabora a que muchas personas puedan participar del bienestar(...)”*<sup>2</sup>

De esta manera países como Suiza, han aprovechado las virtudes de este modelo educativo, y según datos de dicho gobierno para el año 2012 *“(...) la formación profesional proporciona una sólida base de conocimientos a dos tercios de los jóvenes en Suiza (...)”*<sup>3</sup>. Por su parte, y debido a la fuerte crisis económica que ha azotado a todo el viejo continente, en donde España no es la excepción, se ha propuesto la educación dual como un mecanismo

---

<sup>1</sup> EUROSTAT. Datos estadísticos del desempleo Juvenil. Sección: Definición e indicadores del desempleo Juvenil para el 2012. Consultado el 15 de abril, 2016 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth\\_unemployment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment)

<sup>2</sup> Eva Rindfleisch y Felise Maennig-Fortmann. *Formación dual en Alemania: Formar técnicos por medio de la teoría y la práctica*. Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS). Consultado 15 de abril, 2016 <http://www.kas.de/wf/doc/18684-1442-4-30.pdf>

<sup>3</sup> Departamento Federal de Economía, Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología. *Hechos y Cifras: La Formación Profesional en Suiza*. Consultado 28 de setiembre, 2016 [http://edudoc.ch/record/102059/files/ES\\_Hechos\\_y\\_cifras\\_12.pdf](http://edudoc.ch/record/102059/files/ES_Hechos_y_cifras_12.pdf)

para colocar a los jóvenes en el mundo laboral, idea que es apoyada por un sector importante de la Unión Europea, que se ha dedicado a la redacción de diversos documentos para su debida implementación<sup>4</sup>. No obstante, lo anterior, este modelo educativo, como se estudiará más adelante, genera críticas divididas en el nivel mundial, como lo es el caso de España que cuenta con una importante resistencia a lo interno.

Ahora bien, es importante señalar que este modelo ha tomado fuerza no solo en Europa, sino que se ha ido implementado en países de América Latina. El desarrollo del asunto no se reduce únicamente a la educación preuniversitaria que incluso se puede observar como el continente americano cuenta actualmente con cuatro sedes de la *Duale Hochschule Latinoamérica* (DHLA) en Colombia, Ecuador, Perú y México, con un total de 9 universidades que aplican específicamente la educación dual en la educación superior.

Tomando en consideración que la realidad social, cultural, económica y educativa del viejo y el nuevo continente es realmente distinta, la educación dual debe adaptarse de manera concreta a la región o país receptor, hablándose así de una tropicalización del modelo aplicable a la realidad latinoamericana

*No se trata de transferir al pie de la letra el sistema de formación alemán. La experiencia demuestra que la formación dual en Alemania puede servir de modelo, pero no de patrón. Quien desee transferir a su país un sistema de formación extranjero debe tomar en consideración las condiciones generales existentes y orientar la formación profesional dual de acuerdo con sus propios objetivos educativos, sociales y económicos. La cuestión radica, por tanto, en*

---

<sup>4</sup> Cámara de Comercio, Ministerio de Educación Cultura y Deporte y Fondo Social Europeo de la Unión Europea. *Guía de Formación Dual*. Consultado 18 de octubre, 2016 [http://www.cnse.es/guia\\_formacion\\_dual/principal/pdf/GuiaFormacionDual.pdf](http://www.cnse.es/guia_formacion_dual/principal/pdf/GuiaFormacionDual.pdf)

*una transferencia inteligente de elementos adaptados y no en una réplica exacta de una implantación de otro país.<sup>5</sup>*

De toda esta realidad, nuestro país no es la excepción. La educación técnica en Costa Rica, como el principal antecedente de la educación dual, se manifiesta como una opción para ampliar la oferta laboral y dar mayores y mejores herramientas a muchos jóvenes que se encuentran encasillados dentro de las estadísticas del desempleo, para una eventual inserción al mercado:

*Solamente en el cuarto trimestre del 2014, alrededor de 99 mil jóvenes se encontraban desempleados, representando un 45% de la población desempleada total. A pesar de que el porcentaje de jóvenes dentro del total de desempleados representó menos de la mitad, la tasa de desempleo abierto juvenil fue 24%, cerca de 4 veces la de la población adulta; lo anterior quiere decir que por cada 100 jóvenes participando activamente en el mercado laboral, 24 buscaron activamente trabajo, pero no lo encontraron, siendo en el caso de los adultos únicamente 6 de cada 100.<sup>6</sup>*

Como se ha hecho referencia anteriormente, Costa Rica no tiene una regulación específica para la implementación de la educación dual, sino que es regulada por la ley 4903 que es la Ley de Aprendizaje de 1971 (LACR 4903). Dicha ley establece a su vez, el contrato de aprendizaje que regula la relación tripartita entre el centro educativo, la empresa empleadora y el aprendiz.

---

<sup>5</sup> Dieter Euler. *El sistema dual en Alemania – ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?.* Informe elaborado para Bertelsmann Stiftung. S.f. Consultado 15 de abril, 2016 [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/sistema\\_dual\\_alemania.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/sistema_dual_alemania.pdf)

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. *Encuesta Continua de Empleo: Situación del empleo juvenil en Costa Rica.* (San José, Costa Rica, 2015): 10. Consultado 5 de agosto, 2016 [http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/INEC/ECE/2015/Situacion\\_Empleo\\_Juvenil\\_CR\\_ECE\\_2015.pdf](http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/INEC/ECE/2015/Situacion_Empleo_Juvenil_CR_ECE_2015.pdf)



La educación dual es un tema que está sobre el tapete de la discusión nacional, y no precisamente por ser un tema de actualidad internacional, sino por una consciente falta de regulación del asunto en Costa Rica.

El instituto Nacional de Aprendizaje (INA) posee en la actualidad el monopolio de la suscripción contratos de aprendizaje con empresas asociadas, esto de conformidad con lo que se establece en la Ley 4903, que lo faculta como única institución competente para el asunto. Dentro de las particularidades que posee la ley es que en esto se declara expresamente en su artículo 29<sup>7</sup> como de interés público y es incorporada dentro de la legislación laboral costarricense al otorgar a los aprendices la condición de trabajadores.

En relación directa con este asunto, se hace necesario indicar que existió en su momento dentro de la agenda legislativa dos proyectos de ley, uno propuesto durante la Administración Chinchilla Miranda (19019), y otro, rubricado por varios señoras y señores diputados, entre ellos Otto Guevara (19378), relacionados con el tema. Ambos proyectos lo que pretendían era brindar un marco regulatorio al país, con el objetivo de que la educación dual fuera una realidad en el sistema de enseñanza costarricense. Esto a su vez constituye una iniciativa por modernizar la LACR 4903, que es la que se encuentra actualmente vigente y como principal referente de los contratos de aprendizaje suscritos en el nivel nacional.

Aún y cuando se reconoce el esfuerzo del INA en esta modalidad educativa, ambos proyectos lo que pretendían entre otras cosas, era una apertura tanto del mercado laboral, así como la erradicación de la prerrogativa supra mencionada que ejerce dicha institución, máxime que, de conformidad con el último informe de auditoría realizado por la Contraloría

---

<sup>7</sup> ARTÍCULO 29: Esta ley es de orden público, forma parte de la legislación laboral costarricense y deroga o modifica en lo pertinente cualquier otra que se le oponga. Queda derogado específicamente el Título Segundo del Capítulo 10 del Código de Trabajo que incluye los artículos 114 a 117. Los contratos de aprendizaje suscritos a la fecha de vigencia de esta ley, al amparo de las previsiones del Capítulo 10 del Título Segundo del Código de Trabajo citado, seguirán vigentes hasta el vencimiento del plazo en ellas previsto y solamente hace excepción de los programas de Formación Profesional que están bajo la autoridad del Ministerio de Educación Pública.

General de la República, dicha institución no sale con una buena calificación en la satisfacción de las necesidades del mercado laboral<sup>8</sup>.

La innegable la necesidad de actualizar una legislación que responda de manera coherente con los requerimientos del mercado laboral moderno es una realidad, ya que con la que cuenta el país actualmente se ha quedado rezagada en la materia de contratación. Asimismo, enfatizar la importancia del estudio de la figura del aprendiz como sujeto principal del contrato de aprendizaje, la determinación de sus funciones, sus obligaciones y sus respectivos derechos en el marco de la relación contractual.

Debido a lo anterior, se considera relevante la presente investigación, no sólo por la novedad del tema, sino también porque este requiere de un análisis crítico desde el punto de vista jurídico, tomando en consideración principalmente las falencias legales anteriormente descritas. Asimismo, y pese a que el tema posee un suficiente abordaje a nivel periodístico en relación con el posible beneficio social de la incorporación de este nuevo método de enseñanza en el país, poco se ha dicho desde el punto de vista legal en relación con la que podría convertirse en la próxima ley de la República.

En virtud de lo expuesto, se establece como hipótesis de la presente investigación que los dos proyectos de ley (19019 y 19378) constituyen un retroceso en la protección de los derechos del trabajador, al pretender regular el contrato de aprendizaje en su modalidad dual como un contrato de derecho civil, toda vez que el aprendiz cuenta con una naturaleza especial que lo hace actuar con la condición de estudiante y trabajador a la vez, y no por este hecho debe negarse el acceso a la protección que otorga la materia laboral en relación con sus derechos que se encuentran constitucionalizados y han sido

---

<sup>8</sup> Contraloría General de la República, Área de Fiscalización de Servicios Económicos. *Informe de la Auditoría Operativa sobre la Gestión del INA en los Programas de Formación y Capacitación que Desarrolla*. (San José, Costa Rica, 2014) Consultada 17 de setiembre, 2016 [https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/sad\\_docs/2014/DFOE-EC-IF-14-2014.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/sad_docs/2014/DFOE-EC-IF-14-2014.pdf)

ampliamente reconocidos y desarrollados por Organismos e Instrumentos de Derecho Internacional.

De acuerdo con el anterior planteamiento, se formuló como objetivo general determinar que el contrato de aprendizaje, en el desenvolvimiento de la educación y formación profesional dual, posee una naturaleza particular que a priori no le permite ser excluido del derecho laboral, y partiendo del análisis de sus elementos constitutivos, este responde de manera adecuada a toda la normativa contenida en el Código de Trabajo Costarricense (CTCR).

Aunado a ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos para la presente investigación:

- Categorizar el contrato de aprendizaje dentro de la teoría general de los contratos, mediante la identificación de sus principales particularidades con el fin de esclarecer la naturaleza jurídica del principal referente de la educación y formación profesional dual en nuestro país.
- Comparar los resultados obtenidos en diferentes países tanto en el nivel europeo como los de la región americana, con la incorporación del sistema de educación dual dentro de su legislación para efectos de visualizar el desarrollo del tema en ambos continentes.
- Analizar los proyectos de Ley 19019 y 19378, así como los pronunciamientos de la Sala II de la Corte Suprema de Justicia atinentes a este asunto, a la luz de la normativa laboral con el fin de determinar si el contrato de aprendizaje es de naturaleza civil o es laboral.
- Formular desde el ámbito académico algunas modificaciones a los proyectos de ley 19019 y 19378, para efectos de obtener una futura ley de la República que se adapte

a las necesidades del mercado laboral actual y sea compatible con el respeto de los derechos laborales.

Para el desarrollo de la presente investigación y la concretización de cada uno de los objetivos planteados, se realizará un abordaje en su primer capítulo la teoría de los contratos con el fin de determinar la naturaleza del contrato objeto de estudio y sus particularidades que lo permiten distinguirse de los otros. De igual manera se estudiará la legislación nacional vigente en relación con los contratos de aprendizaje como principal antecedente de la educación y formación profesional técnica dual en nuestro país y se desglosarán los diferentes pronunciamientos de la Sala II en relación con el tema.

De igual manera se realizará un estudio del derecho internacional con el fin de establecer parámetros comparativos con la legislación nacional en torno al tema de la educación técnica profesional en su modalidad de educación dual. Esto se estará analizando en el segundo capítulo denominado *Un estudio del modelo de Educación Dual y su implementación en diversas legislaciones en el nivel mundial*. Se iniciará estudiando la legislación europea y diversos casos en el nivel latinoamericano.

De igual manera en el tercer capítulo se procederá con el examen de los proyectos de ley pendientes dentro de la agenda legislativa. Esto permitirá una clasificación, sistematización y análisis de las fuentes encontradas con el fin de llevar a cabo de manera correcta un método inductivo de investigación, para así proponer de manera alternativa en el cuarto y último de los capítulos, algunas modificaciones a los proyectos de ley bajo estudio a efectos de obtener el mejor de los productos.

Se puede afirmar que la metodología aplicada al presente proyecto inicia mediante un estudio descriptivo de las diferentes aristas del tema, para después pasar a un método explicativo del objeto de estudio.

Al finalizar la presente investigación se llegan a una serie de conclusiones que se pueden resumir de la siguiente manera:

- 1- El contrato de aprendizaje y los proyectos de Ley 19019 y 19378 poseen algunas similitudes, pero son más representativas sus diferencias. La principal de ellas es su naturaleza jurídica y la legislación que los regula.
- 2- Una regulación específica para la educación dual deviene de necesaria por cuanto existe una evidente laguna legal en nuestro país atinente a este tema.
- 3- En el nivel de derecho comparado la educación dual es manejada de manera distinta en ambos continentes estudiados dependiendo de una serie de variantes y particularidades en el nivel país. La principal concordancia encontrada en los países estudiados es precisamente que cuentan con normativa específica para la educación dual.
- 4- El contrato para la educación y formación técnica profesional para la modalidad dual encuentra asidero legal en el contrato civil por coincidir con sus elementos constitutivos. Se descarta la presencia de una relación laboral, a priori, entre el estudiante y la empresa formadora y será producto de un análisis casuístico de la situación y apoyándose en los principios del derecho laboral, principalmente, en el de primacía de la realidad, que permitiría concluir que existen méritos suficientes para determinar la existencia o no de una relación de índole laboral. En virtud de lo anterior, queda desacreditada así la hipótesis de la presente investigación.

## **CAPÍTULO I. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO CONTRATO SUI GENERIS DENTRO DE LA TEORÍA GENERAL DE LOS CONTRATOS**

El presente capítulo pretende determinar las particularidades que posee el contrato de aprendizaje, en función de los diferentes tipos de contratos existentes dentro de la legislación nacional, específicamente el civil y el laboral, y de esta forma poder distinguir su esencia dentro de la dimensión contractual en la que pretende desarrollarse. Lo anterior con el fin de dar una solución al problema en cuestión con el contrato de aprendizaje que es precisamente que a la fecha no se ha podido definir cuál es su naturaleza.

### **Caracterización especial del contrato de aprendizaje**

En nuestro país el contrato de aprendizaje se encuentra regulado por **la Ley N° 4903 del 17 de noviembre de 1971 o “Ley de Aprendizaje”**. Dicha normativa se constituye como el principal antecedente en Costa Rica de la educación y formación profesional bajo la modalidad dual. Se habla de ella como un precedente por ser una ley de vieja data, sin embargo, esta se encuentra vigente.

Tal y como se indicó anteriormente, dentro de su contenido se encuentra la regulación del contrato de aprendizaje que debe ser analizado en la presente investigación a efectos de determinar de manera concreta las partes involucradas, las principales características de dicho convenio y sus alcances, que serán directamente contrastados en el presente capítulo con la legislación civil y laboral vigente.

Previo a ello, es menester recordar cuál es la verdadera finalidad del contrato de aprendizaje, que está estrechamente ligado con la implementación de la educación y formación bajo la modalidad dual en Costa Rica. Ambos lo que buscan es colaborar con la disminución del desempleo juvenil y formar personal capacitado de primera calidad, inyectándole un elemento calificativo a la mano de obra formada.

El tema del desempleo juvenil se ha revestido de gran importancia dentro de la comunidad internacional en donde se buscan políticas, programas y esfuerzos de todos los sectores (públicos, educativos, empresariales, internacionales) con el fin de promover y garantizar a muchos jóvenes un empleo digno con una remuneración justa, en miras del desarrollo económico del país. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) y la Encuesta Continua de empleos en Costa Rica realizada en el tercer trimestre del año 2017<sup>9</sup>, cerca de 88.500 jóvenes de edades entre 15 y 24 años se encuentran desempleados.

A continuación, se procederá con el estudio del texto de la ley de interés que será confrontada a lo largo de este capítulo con la demás legislación nacional vigente que se considere relevante para los efectos de esta investigación. El artículo 3 del mencionado cuerpo normativo brinda una definición de contrato de aprendizaje:

*(...) Contrato de aprendizaje es aquel convenio escrito por el cual un empresario emplea a un aprendiz, por medio del INA, en las etapas productivas de su formación, mediante el pago de un salario, comprometiéndose a brindarle en su empresa todas las facilidades necesarias; en el cual el aprendiz se obliga a realizar las labores que le sean encomendadas con motivo de su aprendizaje.*

Del anterior enunciado se puede extraer fácilmente la constitución de su elemento subjetivo:

- Centro Educativo
- Empresa vinculada
- Aprendiz

---

<sup>9</sup>Consultar encuesta en <http://www.inec.go.cr/empleo/temas-especiales-de-empleo>

En el caso de **centro educativo**, la LACR 4903 es omisa en definirlo en virtud de que otorga al INA el monopolio sobre la suscripción de estos contratos. Esto se extrae fácilmente del artículo 3 supra citado y en concordancia directa con los artículos 2, 6, 7, 8, 9 y 20. Así por ejemplo del artículo 2 y 9 se extrae lo siguientes:

***Artículo 2°.** La autoridad competente en materia de aprendizaje en su organización y supervisión, para ocupaciones en todos los sectores de la actividad económica, es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), quien dentro de este campo actuará siempre en estrecha colaboración con las empresas*

***Artículo 9°.** (...) Para los efectos de la presente ley, sólo tendrán carácter de aprendices las personas matriculadas en los cursos directamente impartidos o específicamente aprobados por el INA, (...)<sup>10</sup> El subrayado no pertenece al original.*

A raíz de lo anterior, el espectro de posibilidades para la firma de estos convenios se ha visto notablemente reducido, pues se considera aprendiz únicamente aquella persona formada directamente por el INA y se le otorga a dicha institución todas las prerrogativas necesarias para la confección de lineamientos de capacitación, reglamentos de aprendizaje, contenido de operaciones prácticas, entre otros.

Sin embargo, en la actualidad existe una serie de casos como por ejemplo el programa iniciado en 1995 entre el Colegio Vocacional Monseñor Sanabria, el INA y la Asociación de Propietarios de Talleres de Mantenimiento Industrial en la carrera técnica de mecánica automotriz, que demuestran la materialización de dicho contrato. Lo anterior responde a los diversos programas desarrollados directamente por el Ministerio de

---

<sup>10</sup>Asamblea Legislativa, “Ley 4903 de Aprendizaje: 16 de noviembre de 1971”, La Gaceta, No. 240 (02 de diciembre, 1971): Artículo 3



Educación Pública (MEP) en relación con la formación técnica profesional, los cuales según el artículo 27 de esta ley tienen el aval del INA para su funcionamiento.<sup>11</sup>

Otro caso es el ubicado en la Reserva Conchal, mismo que es expuesto en medios de comunicación nacional de la siguiente manera: *"Florida Ice and Farm Co. es una de ellas. Desde inicios del 2014 lanzó un programa de educación dual en una alianza conformada por Reserva Conchal y The Westin Golf Resort & Spa Playa Conchal, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y la Cámara de Comercio e Industria Costarricense Alemana (AHK)."*<sup>12</sup> Este último ha sido de gran éxito para la provincia pampira donde se forman jóvenes para los oficios de chef, administración hotelera, servicio al cliente, entre otros.

Este caso es 100% avalado por el INA en cuanto a la capacitación académica. La capacitación práctica es asumida por el hotel y es supervisada directamente por la Cámara de Comercio e Industria Costarricense Alemana. Estos mentores son empleados directos del hotel, que son capacitados por dicha Cámara y asumen a su cargo un máximo de cinco aprendices. En la actualidad poco más de 80 aprendices se ven beneficiados por este programa.

Asimismo, existe una serie de casos aislados (que han permitido el desarrollo de la modalidad dual bajo una especie de contrato de aprendizaje), y que han reconocido la incorporación de otros centros educativos y de iniciativa privada que, en tesis de principio, no estarían facultados para la suscripción de estos convenios.

Un caso que merece ser resaltado es el esfuerzo privado realizado por la Fundación Samuel<sup>13</sup>, que tiene como objetivo principal capacitar a jóvenes de escasos recursos para

---

<sup>11</sup>**Artículo 27.**-Esta ley respeta y aprueba para todos los efectos, los programas de Formación Profesional, tanto de práctica industrial como de coordinación con la industria, creados por el Ministerio de Educación Pública, quien a su vez dictará los reglamentos pertinentes a esos programas educativos en los cuales participen las empresas.

<sup>12</sup>Andrea Rodríguez Valverde, "Costa Rica desaprovecha modelo de educación dual", Periódico El Financiero, publicado el 07 de Junio, 2015, Sección Economía y Política

<sup>13</sup>Ver más en el sitio web <http://www.samuel.de/es/sobre-nosotros/la-fundacion/>

que se formen profesionalmente. Dicha fundación fue creada por un matrimonio Alemán y tiene sede no solo en Costa Rica, sino también en Nicaragua y la India. Su centro de operaciones se ubica en Calle Blancos y ofrecen carreras técnicas de contabilidad, asistente en administración, mecánica automotriz, entre otras. Todas las carreras aquí ofrecidas cuentan con la acreditación del INA de conformidad con la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, Ley N°6868 del 06 de mayo del 1983 (LOINA).

De igual manera, el caso de la Universidad Invenio, ubicada en Cañas, Guanacaste la cual no cuenta con una injerencia del INA en cuanto a la oferta de planes de estudio que ofrecen a sus estudiantes. Sin embargo, sí mantiene una vinculación directa con el INA en cuanto a los programas firmados con la Unidad de Articulación de la Educación con la Formación Profesional (UAE), la cual es una oficina interna del INA que busca diferentes opciones para sus estudiantes con el fin de que continúen con la educación superior. Dicha institución se define como una *“Universidad Empresarial”*<sup>14</sup> que afirma utilizar su campus y sus empresas colaboradoras (entre ellas, Boston Scientific, Florida Bebidas y Ad Astra Rocket) para el desarrollo de la educación y formación bajo la modalidad dual. Esto sin duda constituye un avance considerable en el tema, pero a la vez, representa una interrogante en cuanto a la legalidad de su funcionamiento, ya que como se ha mencionado líneas atrás, no existe aún en nuestro país legislación establecida para las relaciones surgidas de la educación y formación bajo la modalidad dual.

De igual manera, **la empresa vinculada** tampoco es definida en la 4903, por lo que deja abierta la posibilidad que cualquier tipo de compañía pueda optar por la participación de este modelo contractual. Son muy escasas las referencias expresas que hace la LACR 4903 a la empresa vinculada, toda vez que la misma es relegada a un papel secundario en este contrato por ser el INA el ente rector y regulador del tema.

---

<sup>14</sup>Ver sitio web <http://www.invenio.ac.cr>

La principal responsabilidad que posee una empresa formadora dentro del contrato de aprendizaje es básicamente el acompañamiento práctico que necesita el aprendiz, la supervisión constante y la incorporación paulatina al proceso productivo de la empresa.

Por su parte, los artículos de la ley bajo estudio que van desde el 22 al 26 y que regulan expresamente la participación económica de las empresas, básicamente lo que hacen es imponer una carga -económica- a la compañía vinculada para su colaboración, con los programas de aprendizaje en los que se vea vinculada su participación.

La principal carga a la que se ha hecho mención hasta el momento, constituye precisamente, la que obliga a la empresa de contratar una cantidad específica de aprendices en proporción a la planilla reportada por su empresa. A continuación, lo establece en el artículo 22 de ley en cuestión:

*Los empleadores de todas las actividades económicas, que ocupen a veinte o más trabajadores, deberán, a solicitud del INA, contratar en las ocupaciones que requieran aprendizaje, según la lista publicada por el INA, un número de aprendices equivalente al 5% del total de trabajadores ocupados en sus empresas.*

*Las empresas que utilicen menos de veinte y más de diez trabajadores deberán contratar, a solicitud del INA, por lo menos a un aprendiz.*

El anterior artículo se ha convertido dentro de la realidad nacional en una norma de papel, por cuanto la exigencia de un porcentaje específico para las empresas se ha transformado en uno de los mayores problemas que enfrenta la implementación de este tipo de contratos, por cuanto el afán de colaborar de las empresas se puede ver incluso disminuida ante una exigencia como la descrita.

Lo anterior sin tomar en consideración que quedarían bajo la dirección por parte del INA quien conserva la prerrogativa de solicitar o no a las empresas su contratación. Además, que deberán tomar en consideración que en caso de incumplir con los porcentajes

establecidos en dicho numeral, deberán afrontar una multa por ello de conformidad con el artículo 25:

*Toda empresa que no cumpliera con la obligación de contratar aprendices, conforme aquí se establece, pagará una compensación al INA, por cada período fiscal o fracción en que se mantenga la omisión, por una suma no menor al costo total del aprendizaje del alumno o de los alumnos asignados a la empresa durante un año. Este pago no sustituye el aporte del 1%, a que se refiere el artículo 16 de la ley N° 3506 precitada, ni es susceptible de compensarse con ninguna de las bonificaciones concebidas por esta ley. La certificación que emitiera en tal sentido la Gerencia del Instituto tendrá el carácter de título ejecutivo contra la empresa en cuestión. Lo subrayado de suple.*

La sanción indicada en el artículo anterior no es en realidad una sanción, sino un cobro de lo que el INA dejó de percibir durante un año por la colocación de un aprendiz dentro de una empresa formadora. Lo anterior ha despertado todo tipo de opiniones, tal y como lo manifiesta el profesor Carro Zúñiga:

*Por otro lado, tenemos una legislación laboral totalmente en desuso que regula los contratos de los aprendices, que es la Ley de Aprendizaje. Por medio de esta ley se estableció que los contratos de aprendizaje son para todos los efectos contratos de trabajo a tiempo definido, con un periodo de prueba de un mes. El aprendiz gana salario, tiene derechos al igual que todos los trabajadores, y hay una serie de cargas para el patrono que han desestimulado más bien la participación de las empresas en la formación profesional dual.<sup>15</sup>*

---

<sup>15</sup>Alonso Carro Zúñiga (2013). "Formación profesional dual: ¿Estudiantes o trabajadores? Aprender trabajando". Periódico digital Crhoy el 28 de agosto del 2013. Artículo de opinión. Consultado 25 de mayo,

No obstante, lo anterior, se establece dentro de dicho texto de ley una exoneración en el artículo 24 para todas aquellas empresas que participen del proceso de formación estableciendo centros de aprendizaje regulados y supervisados por el INA, las cuales podrán descontar hasta un 10% de la contribución que exigía la Ley de Creación del Instituto Nacional de Aprendizaje, N°3506 (LCINA), a todas aquellas empresas de servicio, industria, comercio y minería, para el financiamiento del INA. Lo anterior, con la evidente intención de otorgar un incentivo al sector empresarial por su contribución. El principal problema en relación con la aplicación de dicha exoneración es que la LCINA actualmente se encuentra derogada por la LOINA, y su articulado es omiso en indicar una estipulación similar a la no vigente.

En resumen, por un lado, se les exige a las empresas que participen dentro de los programas de formación profesional con un porcentaje de aprendices por contratar de conformidad al tamaño de su planilla, y en caso de incumplir con dicha norma, les compele a pagar al INA una compensación por su omisión. Lo anterior, como se indicó líneas atrás no contribuye al espíritu de colaboración de las empresas.

Sin embargo, por otro lado, se pretendía estimular la participación del sector empresarial mediante un beneficio fiscal amparado en otra de sus normas. Dicho beneficio no era del todo universal, puesto que para acceder a este debía cumplir no solo con la suscripción del contrato de aprendizaje, sino a su vez establecer centros de aprendizaje en sus empresas que serán supervisados por el INA. No obstante, lo anterior y pese a lo poco prometedor de dicho panorama, el incentivo fiscal en la actualidad no tiene aplicación alguna por cuanto tenía sustento en una norma que actualmente se encuentra derogada.

Por otro lado, no se puede dejar de comentar la definición del sujeto que constituye el corazón de este trabajo, tal y como lo es el **aprendiz** y que es abarcado dentro de la terminología dada por el artículo tercero de la ley bajo estudio:

***Artículo 3° Para efectos de la presente ley, se debe entender por "aprendizaje" el modo de formación destinado a perseguir la meta especificada en el artículo 1° y el período necesario para alcanzar esta formación. "Aprendiz" es el adolescente sometido a formación sistemática de duración relativamente larga, vinculado a una empresa en las etapas productivas mediante un contrato de aprendizaje, todo con el objeto de hacerlo apto para el ejercicio de una ocupación calificada y clasificada (...)***

A fin de analizar el contenido del anterior artículo es de carácter prioritario comenzar remitiendo y contrastando el concepto de aprendiz con la interpretación más básica otorgada por la Real Academia Española, que en efecto nos proporciona dos definiciones:

- Persona que aprende algún arte u oficio.
- Persona que, a efectos laborales, se halla en el primer grado de una profesión manual, antes de pasar a oficial.

La anterior definición brinda algunos matices de derecho laboral dentro de su contenido, pues hace referencia a los efectos laborales del aprendizaje y al grado jerárquico en el que se ubica el aprendiz.

Por su parte, el jurista Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental nos indica que el aprendiz *"es la persona que se instruye en un arte u oficio determinado; ya sea practicando con un maestro o experto en tales artes u oficios, o concurriendo a escuelas de*

esa denominación”<sup>16</sup>. Esta definición mucho más sobria que la anterior, hace referencia a la labor del aprendiz, sin entrar en connotaciones laborales para dicho sujeto.

Ha sido usual a lo largo de la historia considerar a los aprendices como trabajadores, a excepción de sus inicios en la época medieval, por el grado de jerarquía que dicha función representaba dentro de cada uno de los gremios existentes:

*El aprendiz se formaba en la sumisión y respeto a los superiores, porque las rigurosas formalidades que le sujetaban al maestro iban tejiendo en torno suyo una disciplina donde la obediencia, la modestia y la aplicación ocupaban, sin disputa, lugar de honor. Este régimen no podía menos que constituir una fuerte presión sobre los espíritus· hasta modelar a los individuos por medio de la impronta persistente de las obligaciones que regulaban y encauzaban su trabajo y de los cuadros que lo defendían y al mismo tiempo lo limitaban.<sup>17</sup>*

Con tal inspiración, por ejemplo, el CTCR nacional anteriormente contemplaba dentro de su articulado un capítulo denominado *Del trabajo de los Aprendices*, mismo que contaba con 3 artículos. El numeral 114 brindaba la siguiente definición: *“Son aprendices los que se comprometen a trabajar para una persona a cambio de que esta le enseñe, directamente o por medio de otra, un arte, profesión u oficio y les dé la retribución convenida que podrá ser inferior al salario y consistir en dinero o especies, o en ambas formas a la vez”*

Dicho apartado fue derogado en el año 1971 precisamente por la LACR 4903 que vino a regular el tema de manera específica, y sustituyó la anterior descripción del aprendiz con la redacción de su artículo tercero supra citado.

---

<sup>16</sup>Guillermo Canabellas. Óp. Cit. 27

<sup>17</sup> María Ángeles Galino. El Aprendiz en los Gremios Medievales. Revista Española de Pedagogía , vol 20, N°78 (abril-junio 1962). P:224. Consultada el 15 de marzo, 2016 <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2018/05/2-El-Aprendiz-en-los-Gremios-Mediavales.pdf>

Como se puede observar, la definición que contemplaba el CTCR era mucho más arcaica que la de la LACR 4903 ya que la primera extrae la esencia del aprendizaje de la época medieval. Es por lo que, cuando el Poder Ejecutivo presenta el Proyecto de Ley 4903, fue muy entusiasta en indicar dentro de su exposición de motivos que:

*(...) No debemos olvidar que en esta materia, el Código de Trabajo es absoluto, ya que, las pocas normas que contiene al respecto no obedecen a la realidad social y económica del país, por lo que, requieren ser sustituidas urgentemente, cosa que se lograría plenamente con la aprobación del presente proyecto del de aprendizaje. (...)*<sup>18</sup>

Aunado a lo anterior, una de las principales novedades que incluye la ley es la introducción de un nuevo sujeto a regular dentro del contrato y es el trabajador principiante, mismo que se encuentra bajo esta denominación por el rango de la persona participante, sea entre 13 y 18 años, para desempeñar ocupaciones semicualificadas y previa autorización del Ministerio de Trabajo (MTSS). Ya explicaba el señor Danilo Jiménez Veiga, quien figuraba como Ministro de Trabajo en 1970 que a estos jóvenes *“(...) no se les podía llamar aprendices, porque se les confundía con los aprendices dentro del sistema de aprendizaje, no se les podía llamar trabajadores, porque en realidad nosotros deseamos que el trabajador sea el operario, cada vez más y más, que tenga una calificación (...)”*

La LACR 4903 igual regula la forma en que operaría la remuneración de los trabajadores principiantes, con el fin de que el mismo no quede a la libertad de las empresas. Es por ello por lo que el artículo 5 establece un sistema escalonado para el pago de su contraprestación que debe realizarse de la siguiente manera: *“Los trabajadores principiantes podrán recibir un salario inferior al mínimo, pero en ningún caso menor al 50% del mínimo durante el primer año, 75% durante el segundo año y 100% del salario a partir*

---

<sup>18</sup>Asamblea Legislativa, Expediente Legislativo N°4903: *Ley de Aprendizaje* (27 de julio, 1970): 5



*del tercer año.*” En virtud de lo anterior, se cuenta con dos sujetos dentro del mencionado cuerpo normativo: el aprendiz y el trabajador principiante.

Por su parte, el CTCR en su artículo 4 brinda la definición de lo que se debe entender por un trabajador: *“es 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.”* Lo anterior permite presumir que el aprendiz no es un trabajador en el sentido estricto de la palabra, toda vez que, si bien es cierto, el mismo no pone a disposición del empleador su capacidad física o intelectual para desarrollar una labor, lo hace bajo una posición especial que le permite recibir ciertas instrucciones para su aprendizaje y a su vez realizar algunas tareas específicas para su empresa. Esto se debe precisamente por la finalidad del contrato de aprendizaje, la cual consiste en capacitar a una persona para que aprenda o se forme en un oficio en particular. Sin embargo, el aprendiz a su vez reúne las condiciones necesarias para eventualmente convertirse en un trabajador luego de la finalización de su proceso de aprendizaje o formación.

En resumen, en este punto tenemos varias particularidades por resaltar, con relación a los aprendices y trabajadores principiantes:

1. Realiza una prestación personal del servicio, bajo condiciones particulares que le permitan enriquecer su aprendizaje, el cual se constituye como su principal objeto.
2. En cuanto a su remuneración, permite que se le cancele menos del salario mínimo, lo que pareciera ser más un subsidio que un salario en virtud de las prohibiciones de ley que se estudiarán más adelante.
3. Permite la incorporación de personas menores de 12 años previa aprobación del Ministerio de Trabajo (MTSS), sin vincular al Patronato Nacional de la Infancia (PANI).

De todo dicho anteriormente no se puede concluir con exactitud si dentro del contrato de aprendizaje se desarrollan relaciones de índole laboral o civil. Para ello debe seguirse analizando en conjunto las demás características que posee la LACR 4903 y el contrato que en ella se contempla y realizar la comparación directa con la legislación actual, esto con el fin de tener una mayor claridad del contenido de la obligación a la que se someten las partes.

Continuando nuevamente con el estudio de la ley, en los artículos 4 brinda un requisito muy específico para la validez y suscripción de este contrato de aprendizaje: **la edad**. En este caso el aprendiz debe tener entre 15 y 20 años. Y es que la presente ley desde su artículo primero establece que su población meta son los adolescentes, otorgándoles capacidad para suscribir contratos.

Lo anterior desde la teoría del derecho civil tiene relación directa con la capacidad de actuar y la autonomía de la voluntad de las personas. *De esta manera, don Víctor Pérez Vargas, en su Manual de Derecho Privado y al citar a Salvatore Pugatti, indica que la capacidad de actuar es “la posibilidad de realizar personalmente comportamientos que provocan la constitución de efectos jurídicos”<sup>19</sup>*

Por su parte De Castro y Bravo define la autonomía de la voluntad “*como aquel poder complejo reconocido a la persona para el ejercicio de sus facultades, sea dentro del ámbito de libertad que le pertenece como sujeto de derechos, sea para crear reglas de conducta para sí y en relación con los demás, con la consiguiente responsabilidad en cuanto actuación en la vida social*”<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Víctor Pérez Vargas. *Derecho Privado*. 3ra Ed. (San José, Costa Rica: Litografía e Imprenta LIL S.A, 1994): 42

<sup>20</sup>Federico de Castro y Bravo. *El negocio Jurídico*. Editorial Civitas, Madrid, 1985. P: 12. Consultado el 25 de enero 2017 [https://www.todojuristas.com/blog/wp-content/uploads/2016/04/EL\\_NEGOCIO\\_JURIDICO\\_-\\_Federico\\_de\\_Castro\\_y\\_Bravo.pdf](https://www.todojuristas.com/blog/wp-content/uploads/2016/04/EL_NEGOCIO_JURIDICO_-_Federico_de_Castro_y_Bravo.pdf)

Sin embargo, dicho principio no se puede aplicar de manera irrestricta y posee una serie de limitaciones, entre ellas la edad de los suscribientes, que supeditan la validez del contrato. Así lo manifiesta el jurista Brenes Córdoba para una mayor claridad:

*Aunque en principio, toda persona goza durante su existencia de capacidad así para contraer obligaciones como para adquirir derechos, sin embargo, suele haber algunas modificaciones y limitaciones al respecto, provenientes, en cuanto a las personas civiles o morales, del convenio que les dio origen o de la ley que las crea o autoriza; y en cuanto a las personas físicas de su estado civil, edad y de la incapacidad física o leal que pueda afectarlas. Tener capacidad para obligarse es el hecho más generalizado; por eso la ley presume su existencia en el individuo mientras no aparezca lo contrario.*<sup>21</sup>

Al recapitular, si el individuo tiene capacidad para actuar -sin ninguna limitación-, puede libremente manifestar su voluntad mediante signos externos que le permitan alcanzar un acuerdo mutuo con otro u otros individuos y así obtener una satisfacción de sus intereses. Para los efectos civiles del caso, deben observarse los artículos 38 y 39 del Código Civil (CCCR) en relación con la edad y la capacidad de actuar:

**ARTÍCULO 38.-***El menor de quince años es una persona absolutamente incapaz para obligarse por actos o contratos que personalmente realice, salvo los determinados específicamente por la ley.*

**ARTÍCULO 39.-***Los actos o contratos que el mayor de quince años realice por sí mismo, siendo todavía menor, serán relativamente nulos y podrán anularse a solicitud de su representante o del mismo menor cuando alcance la mayoría, salvo:*

*1º- Si se tratare de su matrimonio; y*

---

<sup>21</sup>Alberto Brenes Córdoba. *Tratado de las obligaciones*. 8va Ed. (San José Costa Rica: Editorial Juricentro, 2010). 29-30

*2º- Si ejecutare o celebrare el acto o contrato diciéndose mayor y la parte con quien contrató tuviere motivo racional para admitir como cierta la afirmación.*

Lo que se puede extraer sobre este punto es que existe una concordancia entre el contrato de aprendizaje y la legislación civil al exigir una edad en particular para la suscripción de los contratos con los aprendices.

Respecto de este particular también existe regulación dentro del CTCR, el cual concuerda con la edad establecida en el CCCR, y de paso garantiza la libertad de empleo de las personas menores de edad:

**ARTÍCULO 46-** *Tendrán capacidad para contratar su trabajo, para percibir la retribución convenida y, en general, para ejercer todos los derechos y acciones que nazcan del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan más de quince años, los insolventes y fallidos, y las personas que no caigan dentro de las previsiones de los artículo 25 y 26 del Código Civil Queda también a salvo lo dispuesto en el Código Penal sobre pena de interdicción de derechos.*

*La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de quince años no implicará su emancipación.*

Lo anterior se ve reforzado por las regulaciones establecidas dentro del Código de la Niñez y Adolescencia que reconoce a la persona menor de edad con sujeto de derecho laboral y garantiza el derecho de este a la obtención de un trabajo:

**Artículo 78º-** *Derecho al trabajo. El Estado reconocerá el derecho de las personas adolescentes mayores de quince años a trabajar con las restricciones que imponen este Código, los convenios internacionales y la ley.*

*Este derecho podrá limitarse solamente cuando la actividad laboral importe riesgo, peligro para el desarrollo, la salud física, mental y emocional o cuando perturbe la asistencia regular al centro educativo.*

**Artículo 79°- Igualdad de derechos.** *Todas las personas adolescentes serán iguales ante la ley y gozarán de la misma protección y garantías que las personas adultas, además de la protección especial que les reconoce este Código. Disfrutarán de plena igualdad de oportunidades, remuneración y trato en materia de empleo y ocupación (...)*

El problema real surge con los trabajadores principiantes. Si se analiza la normativa nacional, se puede extraer que la LACR 4903 en su artículo 5, con la incorporación de este nuevo sujeto es completamente antagónica a lo ya establecido sobre este tema. Por ejemplo, el CTCR establece:

**ARTICULO 47.** *Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de quince, deberán celebrarse con el respectivo representante legal y, en defecto de éste, con el Patronato Nacional de la Infancia.*

Por su parte del Código de la Niñez y Adolescencia versa de la siguiente manera:

**Artículo 92°Prohibición laboral.** *Prohíbese el trabajo de las personas menores de quince años. Quien por cualquier medio constate que una de ellas labora, violando esta prohibición, pondrá este hecho en conocimiento del Patronato Nacional de la Infancia, a fin de que adopte las medidas adecuadas para que esta persona cese sus actividades laborales y se reincorpore al sistema educativo. Cuando el Patronato determine que las actividades laborales de las personas menores de edad se originan en necesidades familiares de orden socioeconómico, gestionará ante las entidades competentes nombradas en el artículo 31 de este Código, las medidas pertinentes para proveer de la asistencia necesaria al núcleo familiar.*

Esta es una diferencia crucial en relación con la regulación actual por cuanto la LACR 4903 ni siquiera incorpora dentro de sus filas la eventual vinculación del Patronato Nacional de la Infancia ante la circunstancia de trabajo de personas menores de quince años, dejando en una suerte de precarización y desprotección los posibles contratos que con esta población se establezcan, siendo entonces ilegal la contratación de las personas menores de edad que ostenten la edad de menos de 15 años.

Lo anterior no solo violenta las proscipciones contenidas en la legislación nacional, sino que también vulnera toda la regulación internacional establecida por la OIT en relación con los convenios relativos al tema. En el caso del Convenio N°138 Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo la cual establece como edad mínima los 15 años, y en casos muy excepcionales y relativos a trabajos ligeros si pudiese iniciarse desde los 13 años.<sup>22</sup> Sin embargo, la LACR 4903 es omisa en indicar para cuáles casos se podrá acudir a la contratación de trabajadores principiantes sin incurrir en una manifiesta violación a la normativa nacional e internacional relativa al trabajo infantil.

Continuando con el estudio del artículo 13 del citado cuerpo normativo, se desprenden una serie de requisitos y formalidades que debe tener el contrato de aprendizaje, así como la utilización de términos que como se verá más adelante, son propios del derecho laboral:

**Artículo 13.-** *El aprendizaje, en sus etapas productivas en las empresas, deberá ser objeto de un contrato otorgado por escrito, por medio del cual el aprendiz se obliga a prestar servicios al empleador y éste a proporcionarle a aquél los medios que faciliten su formación profesional metódica y completa de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado, mediante el pago del salario estipulado. A este tipo de contrataciones le serán aplicables*

---

<sup>22</sup> Organización Internacional de Trabajo (OIT). *Convenios y Recomendaciones sobre Trabajo Infantil*. Consultado el 10 de diciembre 2018 <https://www.ilo.org/ipecc/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang-es/index.htm>

*supletoriamente, el Código de Trabajo y sus leyes conexas. El Contrato de aprendizaje deberá otorgarse por escrito en cuatro tantos, uno para cada contratante, otro para el INA y el cuarto para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debiendo contener por lo menos los siguientes aspectos: ocupación materia de aprendizaje y duración del contrato; jornada y horario de trabajo; salario del aprendiz, lugar y condiciones en que el aprendiz realizará su formación práctica, manifestación, de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y sus reglamentos les otorgan. Lo subrayado no pertenece al original.*

Hay que aceptar que la redacción del artículo no es precisamente la mejor, ya que se encuentran encapsuladas en muy pocas líneas diferentes aspectos que perfectamente se regulaban hasta en tres diferentes numerales. Sin embargo, en el caso en particular se centrará el análisis en los formalismos previamente resaltados.

El primer elemento identificable es en relación con la forma del convenio, debido a que el mismo debe ser **por escrito**. Sigue existiendo una predilección por los contratos que se otorgan por escrito por una mayor sensación de seguridad de lo pactado, además de que sirve a su vez como elemento probatorio en caso de un conflicto entre las partes. En la ley 4903 es contemplado de esta manera en el numeral tercero supra citado.

Ahora bien, si se revisa la legislación laboral la regla general es que de conformidad con el artículo 23 del CTCR, los mismos deben extenderse y abarcando los contenidos del artículo 24 del mismo cuerpo normativo. Las únicas excepciones a este precepto son aquellos contratos que se pueden llevar a cabo de manera verbal según el artículo 22 del CTCR, sean los contratos relativos a labores agrícolas o ganaderas, trabajos accidentales o temporales de una duración inferior a 90 días y los trabajos por obra determinada que no supere un valor de doscientos cincuenta colones (¢250).

Dicho requisito de escritura no es necesariamente exigido en la legislación civil. El artículo 1007 del CCCR es claro en indicar que las condiciones indispensables para la validez del contrato son las solemnidades y la expresión del consentimiento, cuestión que es ampliada en el artículo 1008 ibidem, en el que indica expresamente: *“El consentimiento de las partes debe ser libre y claramente manifestado. La manifestación puede ser hecha de palabra, por escrito o por hechos de que necesariamente se deduzca”*. Esto permite una flexibilidad en cuanto a la forma del contrato y solamente cuando la escritura sea exigida como una solemnidad (como en el caso del contrato de donación), la misma será obligatoria.

El segundo elemento tiene que ver con la duración del trabajo. Es por ello por lo que el contrato de aprendizaje, de conformidad con los artículos 6, 13 y 15, se considera como un contrato de **tiempo determinado**. El artículo 15 de la LACR 4903 versa de la siguiente manera:

*El Contrato de aprendizaje se considerará, para todos sus efectos legales y en lo que no contravenga la formación profesional, como contrato de trabajo a plazo fijo. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el aprendiz se incorpore, dentro de los tres meses siguientes de haber finalizado su aprendizaje, como trabajador permanente en la empresa donde ha servido en las etapas productivas, el tiempo laborado se acumulará en la antigüedad de su contrato individual a tiempo indefinido.*

Este contrato se encuentra regulado en los artículos 26, 27 y 31 del CTCR y ha sido definido múltiples veces por la jurisprudencia patria de la siguiente manera:

*En esta modalidad de contratación laboral, patrono y trabajador, fijan el momento de su término, desde la fecha misma de su inicio, o puede estar sometido a la conclusión de determinadas tareas; puede ocurrir también que en el sector público, el término de la relación laboral esté establecido legalmente. Cabanellas cataloga, como contratos de trabajo a término, los*



*siguientes: a) aquellos en que las partes, de común acuerdo, fijan un plazo concreto de finalización; b) cuando el término depende de un acontecimiento inevitable; c) tratándose de una tarea perfectamente concretada; d) cuando se trata de obtener un resultado, una vez que se obtiene el mismo o se desiste de él; e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano; y, f) cuando los servicios se remuneran en un tanto alzado. Asimismo indica que, por acuerdo, las partes pueden prorrogar expresa, implícita, o tácitamente, la validez de los contratos; sin que ello signifique, necesariamente, que el contrato se convierte en uno a tiempo indefinido<sup>23</sup>*

La suscripción de este bajo esta modalidad es de carácter excepcional, esto en virtud del principio de estabilidad en el empleo que regula el citado cuerpo normativo que establece que en tesis de principio los contratos de trabajo se entenderán que son suscritos de manera indefinido. Es por lo que el legislador se vio en la obligación de establecer las pautas en las que procede el establecimiento de un contrato de plazo fijo.

En el caso de la ley 4903, establece que es un contrato a plazo fijo, y de conformidad con el artículo 6: “(…) El aprendizaje deberá tener una duración que se determinará de acuerdo con las características de la ocupación objeto de la formación. Como norma general, el aprendizaje no podrá tener una duración menor de un año ni mayor de cuatro (…)”. El resaltado no pertenece al original.

Si el artículo anterior se contrasta con la prohibición del artículo 27 del CTCR, se encontraría una importancia diferencia entre ambos, por cuanto el legislador proscribió la suscripción de este tipo de contratos por más de un año. Es importante señalar que pese a que el mismo artículo indica: “(…) pero si se tratare de servicios que requieran *preparación técnica especial*, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años (…)”,

---

<sup>23</sup>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **Voto 666-2008**, de las nueve horas y cinco minutos del trece de agosto del dos mil ocho.

lo anterior hace referencia a la preparación del trabajador y del puesto para adquirir cierto grado de especialidad, lo que no puede extenderse por simple analogía a la formación técnica profesional.

Así lo ha manifestado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en distintas oportunidades en relación con la especialidad en el puesto: *“Por tratarse de una prestación de servicios que requiere de una preparación técnica especial, cuya duración está formalmente indicada en una de las cláusulas del acuerdo, y en atención a la naturaleza futbolística de la asociación demandada, el contrato deviene a plazo fijo”*<sup>24</sup>

De lo anterior se desprende que, pese a que el contrato de aprendizaje lo cataloga como de plazo determinado, posee una diferencia sumamente importante con la legislación laboral vigente, por cuanto no comparte las mismas características permitiendo incluso el contrato de aprendizaje la precarización de una relación laboral suscribiendo un contrato por más de un año y considerándolo como plazo fijo sin que medien los supuestos del caso.

Aunado a lo anterior, de la segunda parte del artículo 15 de la LACR 4903 se desprende una cuestión de vital importancia *“(...) cuando el aprendiz se incorpore, dentro de los tres meses siguientes de haber finalizado su aprendizaje, como trabajador permanente en la empresa donde ha servido en las etapas productivas, el tiempo laborado se acumulará en la antigüedad de su contrato individual a tiempo indefinido.”* Lo anterior, responde evidentemente al respeto por el principio de estabilidad en el empleo previamente mencionado, y el cambio de condiciones a las que pueda enfrentarse el aprendiz.

---

<sup>24</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **Voto 665-2006**, de las diez horas y cinco minutos del veintiocho de junio del dos mil seis.

Un tercer elemento característico es **su contenido**. El mismo debe abarcar aspectos como ocupación por desempeñar, duración de aprendizaje, salario, horarios y jornada, entre otros, tal y como lo establece el artículo 13 ibidem.

Sin embargo, este no tiene los mismos requerimientos que el contenido del contrato laboral, los cuales los encontramos en el artículo 24 del CTCR, que son muchísimo más amplios. Por ejemplo, no se exigen calidades básicas de las partes contratantes, lugar y fecha de la celebración del contrato y sus firmas.

Llama la atención que dentro de su contenido requiere que se establecen lineamientos relativo a jornada, salario, en inclusive al inicio del artículo hace referencia expresa a la prestación del servicio a un empleador. El común denominador de todos estos elementos es que estos constituyen parte de lo que sería un contrato de trabajo y una posible relación laboral.

Doctrinalmente hablando, algunas legislaciones estipulan que el contrato de trabajo posee cuatro elementos que le son propios para concretar la existencia de este, como es el caso de México:

*(...) Hace falta, en primer lugar, que exista una prestación de servicios personal y voluntaria. En segundo lugar, esa prestación debe hacerse por cuenta ajena, o lo que es igual, para otro u otros. En tercer lugar, se requiere que las obras o servicios de que se trate se efectúen en una relación de dependencia o subordinación con respecto al empleador. Y, es preciso, por último, que medie una remuneración o salario (...)*<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>Efrén Córdoba “Naturaleza y Elementos del Contrato de Trabajo” en Instituciones de Derecho de Trabajo y Seguridad Social (México, UNAM): 306. Consultado el 10 de abril, 2016 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/19.pdf>

Por su parte en el ordenamiento jurídico nacional, el CTCR, específicamente en el artículo 18, enmarca con claridad los elementos que le son propios a este tipo de contrato. De igual manera, la jurisprudencia nacional ha hecho su aporte por concretizar los tres elementos que serán objeto de análisis:

*(...) Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma (...). Tres elementos son los que entonces definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio, b) la remuneración y c) la subordinación (...)*<sup>26</sup>

Los elementos esenciales de la relación laboral tienen precisamente como objetivo la delimitación de un contrato de trabajo existente entre las partes involucradas (patrono y trabajador). A continuación, se procederá con el estudio detallado de los mismos.

#### a) **Prestación personal del servicio**

Bajo este supuesto una persona física es contratada para desarrollar un trabajo que será realizado única y exclusivamente por ésta. Ello significa que existe un contrato entre dos personas: uno llamado trabajador y otro patrono, donde éste último se hace con los servicios del primero para la realización de algún trabajo en específico previamente pactado, sin la posibilidad de ser delegado en las manos de alguien más.

De igual manera es importante recalcar que el carácter personal de dicha prestación “*se refiere a las personas naturales; los servicios que realizan las personas jurídicas no*

---

<sup>26</sup>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 1393-2016**, de las diez horas del catorce de diciembre del dos mil dieciséis.

pertenecen al derecho laboral. Se hallan asimismo excluidos del ámbito laboral los trabajos forzosos o involuntarios<sup>27</sup>. Sobre los anteriores aspectos la Sala Segunda también ha emitido algún pronunciamiento:

*(...) También el desarrollo actual de las formas de producción y de los adelantos tecnológicos e informáticos, ha posibilitado una inmensa gama de interacciones personales, que alteran los cánones normales a los cuales se estaba habituado, para establecer la existencia de una relación laboral. Tal es el caso -entre otros- de los cambios en el lugar de la prestación del servicio; los diversos mecanismos para el pago de la retribución y por supuesto, las mutaciones ocurridas en relación con la forma, como el empresario ejerce el control, sobre la dinámica de la empresa y de los colaboradores. Sin embargo, dentro de un Estado Social de Derecho como el nuestro, perfilado desde mil novecientos cuarenta y tres, la interpretación histórica judicial debe favorecer la existencia de una relación de trabajo, pues a partir de ese año, fue expresamente derogada la legislación civilista del arrendamiento de servicios, la cual fue sustituida por la integrada en el Código Laboral. Esa coyuntura evidenció el interés del legislador por brindar una preeminencia a la existencia de una relación laboral, en contraposición con la civilista del arrendamiento de servicios. El Derecho Laboral reconoce esa situación y como respuesta a ello, proclama una serie de principios que aprovechan a la función jurisdiccional, para definir con 20 aciertos los conflictos sometidos a su decisión(...)*<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>Efrén Córdoba. Óp Cit. P: 306

<sup>28</sup>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 148-2009**, de las catorce horas quince minutos del dieciocho de febrero del 2009

Al recapitular, este elemento indica que, en el contrato de trabajo la labor por desempeñar por parte del trabajador como persona física es de carácter personalísimo o intuito personae, no admitiendo representación alguna o la sustitución.

En el caso del contrato de aprendizaje, cada estudiante es seleccionado por el cumplimiento de los requisitos exigidos por el INA, y tendrá una participación dentro del proceso productivo de la empresa como parte de su aprendizaje. La misma se lleva a cabo, sin ningún fin de lucro por parte del estudiante, sino con el fin de prepararse para culminar con el aprendizaje y formación del programa.

#### b) **Remuneración**

Para referirse a este extremo se ha utilizado consuetudinariamente sinónimos como salario, retribución o contraprestación. Y es que el aspecto semántico ha jugado un papel importante en torno al correcto significado de este vocablo, lo cual ha puesto a la doctrina laboralista desde hace muchos años en el conflicto de definir este término. Lo cierto del caso es que no se profundizará en el presente asunto sobre las distintas corrientes que han intentado definir lo que debe entenderse por remuneración, ya que eso se encuentra fuera de los objetivos de esta investigación.

Sin embargo, lo que no puede obviarse es que este elemento es fundamental para el correcto amalgame del contrato de trabajo y el desenvolvimiento de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que ello implica. Tal y como lo ilustra el español Montoya Meglar:

*“(…)Sin ignorar las restantes significaciones de salario, es evidente que éste es, ante todo, el objeto de la prestación básica debida por el empresario al trabajador, elemento absolutamente necesario en todo contrato de trabajo – pues éste es siempre un contrato oneroso- cuya presencia explica la ajenidad en la unidad del trabajo característica de la relación laboral: el trabajador*

*acepta su extrañamiento frente a la utilidad patrimonial de su propio trabajo en la medida en que es compensado con un salario.”<sup>29</sup>*

Lo que sí debe apuntarse es que dicho concepto tiene diferentes connotaciones que pueden colaborar con su entendimiento. Por ejemplo, el más destacable y descrito desde un plano meramente económico este puede ser definido de la siguiente manera: *“el salario es un rédito o ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo”<sup>30</sup>*

Esta remuneración se encuentra reglada en la mayoría de las legislaciones para asegurar que el monto convenido no se encuentre por debajo del mínimo legal. Es decir, se establecen parámetros de medición que de antemano definen cuánto es el salario mínimo que deberá percibir un trabajador por su labor por realizar. En Costa Rica, dicha protección es incluso de carácter constitucional, tal y como lo establece el artículo 57 de la Carta Magna: *“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.”*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha puesto particular atención sobre el tema de los salarios mínimos y se ha encargado de delimitarlos de la siguiente manera:

*El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual. Esta definición se refiere al carácter vinculante (obligatorio) de los*

---

<sup>29</sup>Alfredo Montoya Meglar. *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, (2007). P: 368

<sup>30</sup>Justo López Basanta. *El Salario*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México (1997). Consultado el 10 de abril, 2016 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>

*salarios mínimos, independientemente del método que se utilice para fijarlos.*<sup>31</sup>

Ahora bien, en Costa Rica este elemento encuentra su asidero legal en el artículo 162 del CTR que lo define como: “*salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo*”. Este elemento constituye la motivación o fin que tiene un trabajador para el desempeño de la labor previamente pactada, ya que sabe que la misma será retribuida por lo general en una cantidad de dinero, que en tesis de principio es proporcional al esfuerzo realizado.

Por su parte, la jurisprudencia se ha encargado de ampliar este término a efectos de dejar en claro qué elementos forman parte de dicha remuneración:

*(...) el salario es la retribución que, un trabajador, percibe como contraprestación por el servicio prestado a su patrono y que, esa retribución, puede ser de cualquier clase o forma. La jurisprudencia y la doctrina, son conformes estableciendo, que el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc.; por lo que salario o sueldo se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador (...).*<sup>32</sup>

Visto lo anterior, el salario posee una serie de características que le son propias y que están presentes en todo contrato laboral, y que son reguladas en el capítulo IV del CTR:

1. Es acordado con total libertad entre las partes contratantes, siempre y cuando respete los respectivos Decretos de Salarios Mínimos establecidos de manera semestral por el gobierno para cada tipo de puesto. (Artículo 163).

---

<sup>31</sup>OIT. *Guía sobre políticas en materia de salarios mínimos*. (2016). Consultado el 10 de abril, 2016. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_570378.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_570378.pdf)

<sup>32</sup>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 408-2002** de las diez horas y veintinueve minutos del dieciocho de octubre del dos mil dos.



2. La remuneración es pagada por lo general por unidad de tiempo que puede ser pactada por convenir entre los interesados, ya sea por hora, día, semana, quincena o mes. Sin embargo, también existe la posibilidad de que el pago se realice una vez finalizada la pieza, tarea o destajo. (artículo 164 y 168).
  
3. El salario por lo general constituye una cantidad dineraria recibida por el trabajador por parte de su empleador, pero nada impide que esta remuneración esté pactada en términos distintos al dinero, ya que permite que el salario sea pagado en especie. Entiéndase último como una serie de suministros de los que se aprovecha y beneficia en forma directa, personal e inmediata, el trabajador y su familia. Este tipo de salario presenta su principal problema en la cuantificación, ya que no puede darse la totalidad de la remuneración en especie. Es por ello por lo que el artículo 166 ibidem, en su párrafo tercero establece que cuando existan problemas en su cuantificación, *“se estimará ésa equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador”*. (Artículo 164, 165 y 166).
  
4. El salario constituye en cuanto a su determinación en términos cuantitativos tanto lo acordado por las partes, como todos aquellos beneficios adicionales otorgados por el empleador que incrementen el importe del trabajador. (Artículo 167).

En virtud de lo dicho anteriormente, se puede afirmar que la remuneración constituye el fin por el cual el trabajador suscribe el convenio laboral al significar entonces, que el salario que ha de pagarle su patrono a cambio de desarrollar la labor asignada es por lo general la principal fuente de ingresos para la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia.

Volviendo al estudio de las cuestiones que se desprenden del artículo 13 de la LACR 4903 y concordándolo directamente con los artículos 5 y 14 de la misma ley,<sup>33</sup> en relación con la modalidad de pago escalonada para los **trabajadores principiantes** y para los aprendices respectivamente, cabe cuestionarse si lo estipulado es realmente un salario.

En tesis de principio, se puede afirmar que el objetivo principal por el cual un aprendiz suscribe un contrato de aprendizaje es precisamente aprender una nueva profesión u oficio, y la motivación de recibir un salario es secundaria. En virtud de lo anterior no podría indicarse que el percibir una cantidad de dinero o alguna otra contraprestación constituya la principal razón que posee un aprendiz para firmar un contrato de aprendizaje.

Ahora bien, es menester recordar que el artículo 163 del CTCR, tal y como se mencionó líneas atrás exige que el salario puede ser fijado libremente, pero en ninguna circunstancia podrá ser inferior al mínimo legalmente establecido. Lo anterior debe ser concordado con el artículo 75 del Código de Niñez y Adolescencia que contempla que las personas menores de edad con capacidad para trabajar (mayores de 15 años) conservan los mismos derechos que un mayor de edad, por lo que no sería válido por su edad pagar una remuneración que responda a una cantidad inferior al mínimo legal.

Siendo que los artículos 5 y 14 de la LACR 4903 proponen porcentajes por pagar del salario mínimo, es decir, no alcanzando sino hasta en la tercera etapa de aprendizaje el 100% del mínimo legal establecido, no podría hablarse de un salario en sentido estricto, sino, que pareciera tener una naturaleza más parecida a un subsidio o a una beca.

---

<sup>33</sup>**Artículo 14.** La empresa pagará al aprendiz, en todas las etapas productivas, un salario en la siguiente forma: durante la primera, segunda y tercera etapa, el equivalente al 50%, al 75% y al 100%, respectivamente, del salario mínimo que corresponda a la ocupación o especialidad objeto del aprendizaje(...)

El salario mínimo es un derecho de todo trabajador de conformidad con los artículos 57 de la Constitución Política y 177 del CTCR, por lo que al no respetar este derecho la LACR 4903, no se puede hablar de un salario en favor del aprendiz o del trabajador principiante.

c) **Subordinación**

Es considerado por la doctrina y la jurisprudencia como el elemento diferenciador del contrato de trabajo frente a otras modalidades contractuales que le puedan ser semejantes. Jurídicamente hablando Cabanellas la define de la siguiente manera: *“Sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior o más fuerte. Dependencia. Situación o carácter de lo accesorio. Inferioridad en importancia, interés, valor.”*<sup>34</sup> Resaltado no pertenece al original.

Dicho lo anterior, la subordinación no significa otra cosa que la prerrogativa que posee el patrono para inspeccionar y dar indicaciones específicas al trabajador de manera continua y permanente, durante la realización de la labor convenida. Así lo ha definido el MTSS de nuestro país:

*(...) La persona empleadora tiene un poder general de dirección en todo lo relacionado con el trabajo y la empresa, tomando en cuenta las aptitudes, fuerzas, estado y condición de la persona trabajadora. Esta subordinación le permite la persona empleadora tener poder de mando para girar instrucciones, órdenes y circulares en cuanto a modo, tiempo y lugar de trabajo, dentro de los límites de la ley y con base en la buena fe, sin que ello le permita abusar de este poder y modificar las condiciones principales del contrato de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora, como la jornada, el salario, la jerarquía. La persona trabajadora, por su parte, está obligado a acatar las órdenes de la persona empleadora, y si no lo hace, se puede ver*

---

<sup>34</sup>Guillermo Cabanellas de la Torre. Óp Cit. P:300

*expuesto a las sanciones que corresponda, según la gravedad de la falta cometida (...).*<sup>35</sup>

Mediante la subordinación se pueden visualizar claramente cuáles son las funciones de las partes involucradas en la relación laboral: el patrono con potestad de instrucción y dirección, mientras que el trabajador debe respetar y obedecer las indicaciones brindadas por el primero. Asimismo, es menester recalcar que, pese a que como se indicó supra, la característica principal para establecer la posible existencia de un contrato de trabajo, la subordinación no se atribuye per se dicha determinación, sino que se auxilia de los demás elementos ya descritos previamente.

Sobre este extremo también abunda pronunciamientos reiterados de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

*Jurisprudencial y doctrinariamente se ha sostenido que, por lo general, la subordinación o dependencia es el factor fundamental para descubrir si se está o no en presencia de una relación **laboral**. Esto por cuanto hay otros tipos de nexos jurídicos donde los elementos de la prestación personal del servicio y la remuneración también operan, dando lugar a lo que se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”. La subordinación ha sido conceptuada como “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su **contrato**; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte (...) es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas (...) por lo que basta (...) con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue*

---

<sup>35</sup>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Contrato de Trabajo*. Consultada el 01 de abril del 2017. [http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/08\\_Contrato\\_Trabajo\\_ind.pdf](http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/08_Contrato_Trabajo_ind.pdf)

*necesario". (Cabanellas (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Bibliográfica Omega, Buenos Aires, 1963)<sup>36</sup>*

En virtud de lo anterior, ante la existencia de duda si se está en presencia o no de una relación laboral, y luego del análisis que ha de realizarse del artículo 18 del CTCR, será la subordinación la determine su existencia. A medida que se identifique este elemento dentro de un contrato de trabajo, estaremos en presencia de una relación laboral en la modalidad de contrato individual de trabajo, sin perjuicio de consultar la existencia de los demás elementos que le forman parte.

Dicho aspecto no se ve muy claro dentro del contrato de aprendizaje, pese a que se habla de patrono, aprendiz, trabajador, y toda una terminología laboralista utilizada. La potestad de dirección que posee un patrono dentro de su empresa no puede ser aplicada directamente a la persona que se encuentra en proceso de aprendizaje, porque el nivel de exigencia no puede ser el mismo con relación a sus colaboradores contratados para labores específicas.

Por otro lado, no queda claro en la LACR 4903 si el aprendiz debe seguir directrices únicamente del INA o si también debe obedecer las indicaciones de la empresa, sin embargo, es menester recalcar que todas aquellas pautas que se le indiquen deben seguir van encaminadas a su aprendizaje, y no para el desarrollo productivo de la empresa, pese a que exista una breve participación del estudiante en ella. Por todo lo dicho anteriormente, se debe descartar el elemento característico de los contratos laborales dentro del contrato de aprendizaje.

Al continuar con el estudio de la LACR 4903 el artículo 16 de dicho cuerpo normativo hace alusión a la figura del período de prueba que no es expresamente regulada en el CTCR,

---

<sup>36</sup>Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 1308-2016**, de las nueve horas cinco minutos del treinta de noviembre del dos mil dieciséis.

pero que, sí puede ser definida por la doctrina, tal y como lo hace el jurista Cabanellas de la siguiente manera:

*(...) Durante esta etapa experimental, puede el empresario apreciar en la práctica su capacidad profesional, la adaptación a la tarea que se le asignará, así como descubrir, en la convivencia inmediata y más o menos prolongada, sus cualidades personales de toda índole que se valoren en el trabajo. Durante esta fase, puede el trabajador comprobar también si le convienen y agradan los servicios que deba desempeñar, a más de valorar las condiciones de compartir más o menos indefinidamente, de consolidarse la relación laboral, su vida profesional con el empresario y con sus compañeros de actividades.*

Pese a la falta de regulación expresa previamente mencionada, tanto la doctrina y la jurisprudencia se encuentran de acuerdo en que dicha figura responde a un periodo tácito correspondiente a tres meses que puede colegirse de lo establecido en los artículos 28 y 29 del CTR por cuanto establecen que antes de cumplirse dicho periodo de trabajo, se puede despedir sin que deba cancelarse preaviso y auxilio de cesantía, siendo este último extremo de los principales efectos que posee su determinación.

La ley 4903 establece específicamente el tiempo del periodo de prueba, no incurriendo así en la omisión supra mencionada, y para tales efectos considera que consistirá para todos sus efectos en un mes, plazo durante el cual, tal y como lo dice el texto del artículo “se apreciarán las condiciones de adaptabilidad del aprendiz y sus aptitudes y la conveniencia de continuar con el aprendizaje”.

Ambos artículos de la LCR 4903, tanto el 15 como el 16, son de gran relevancia para el tema de la responsabilidad en el caso de la finalización de una relación laboral, toda vez que dependiendo de la acreditación de los presupuestos en ellos establecidos (contrato de

trabajo a plazo fijo y el periodo de prueba), es que surtirán o no los reclamos de derechos laborales en particular.

Empero, parece no existir dentro de la jurisprudencia nacional algún caso registrado con relación en reclamo de extremos laborales, que en caso de materializarse se estaría hablando del pago de vacaciones y aguinaldo proporcional, así como los daños y perjuicios contemplados en el artículo 31 del CTCR, por considerarse el contrato de aprendizaje como un contrato de plazo determinado, reservándose el pago de auxilio de cesantía y preaviso únicamente para los contratos de tiempo indefinido<sup>37</sup>.

Los artículos 17 y 18 exponen las causales para la terminación de un contrato de aprendizaje. Si se lee con atención el artículo 18 de la ley de marras, se adiciona una serie de causas para la terminación del contrato de aprendizaje, que le son imputables únicamente al aprendiz:

**Artículo 18.-** *Además de las causas señaladas y por disposición de la Comisión Mixta o a petición de las partes, aceptada por aquella, podría ponerse fin al contrato de aprendizaje durante el período de formación por las siguientes causas:*

- a) *Falta grave del aprendiz en perjuicio del empresario; sus bienes o representantes o contra los funcionarios o empleados del INA.*
- b) *Por completar el número de ausencias injustificadas que determinen los Reglamentos de aprendizaje.*
- c) *Por la no superación por parte del aprendiz de cada una de las etapas de formación.*

---

<sup>37</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 26-2001**, de las quince horas del diez de enero del dos mil uno : “En cuanto a la pretensión de pago del preaviso y del auxilio de cesantía, debe indicarse que, el mismo, está previsto para la finalización de los contratos de trabajo - en este caso, relación estatutaria de servicio - , por tiempo indefinido, cuando la misma se produzca sin causa justificada alguna(…)”

d) *Falta de aptitud o interés del aprendiz, demostrados a juicio de la Comisión Mixta.*

e) *Por incumplimiento de las cláusulas del contrato de aprendizaje.*

Si el artículo anterior se lee a contrario sensu, se tiene todo un marco de responsabilidades que le son propias al aprendiz a efectos de dar cumplimiento efectivo al contrato de aprendizaje y no facultar a la finalización de este.

No obstante, lo anterior, artículo 17 realiza una referencia expresa a todas aquellas causales que encuentren establecidas en el CTCR, las cuales son reguladas del artículo 81 al 86, donde el contrato de trabajo se puede dar por finalizado por una falta del trabajador, una falta del patrono, o por causas inimputables a ninguna de las partes pero que faculta a estas a dar por finalizado el vínculo contractual que las une.

Como observación de lo anterior, se tiene el procedimiento para despedir a un aprendiz la cual no concuerda con la legislación vigente, por cuanto la autorización para ejecutar el mismo se realiza ante el INA y no ante el departamento correspondiente al MTSS como bien lo establece el de Niñez y Adolescencia en su artículo 91<sup>38</sup>.

Por su parte dentro del derecho civil, también existen causales para dar por finalizado un contrato entre partes. Tal es el caso de la figura de la **resolución convencional**, que puede darse después de haberse pactado el convenio: *“La resolución convencional es un acuerdo en virtud de las partes de un contrato, o sus sucesores, deciden dejar sin efecto un contrato preexistente(...). Se trata, en una palabra, de un contrato que pone fin a otro*

---

<sup>38</sup> **Artículo 91° Despido con justa causa.** Antes de despedir por justa causa a una persona adolescente trabajadora, el patrono deberá gestionar la autorización ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo su autorización, ofreciendo las pruebas que estime pertinentes. Esta Oficina verificará la existencia de la causal alegada, en el plazo máximo de ocho días hábiles. Para ello, deberá escuchar a la persona adolescente y recibir la prueba que se considere necesaria. Si la Dirección desautoriza el despido, el patrono podrá apelar de la resolución para ante el Tribunal Superior de Trabajo. Mientras el asunto se resuelve en vía judicial, el despido no podrá ser ejecutado. El incumplimiento de esta disposición hará incurrir al patrono en responsabilidad y la persona menor de edad podrá solicitar la satisfacción de sus derechos indemnizatorios o la reinstalación.



*contrato(...)*<sup>39</sup> Dicha resolución también puede darse por **incumplimiento grave** de una de las partes, **o por imposibilidad**, por cuanto sobreviene un evento externo de las partes.

Sin embargo, la figura que tiene más similitudes a las causales que contempla el CTCR para la terminación de los contratos, se llama en el derecho civil **resciliación**. La mencionada figura es definida por el profesor Torrealba de la siguiente manera: *“es la terminación unilateral y sin justa causa de contrato pactado por tiempo indefinido (...) Ejemplos de resciliación: la renuncia a un empleo, el despido con responsabilidad laboral, terminación de un contrato de distribución (...)*”<sup>40</sup>

Como se puede observar, sobre este extremo el contrato de aprendizaje tiene una similitud importante con ambas ramas del derecho laboral y civil, los cuales estipulan los parámetros para la terminación de los contratos inicialmente pactados. La ley 4903 a su vez contempla la finalización normal del contrato de aprendizaje y es mediante certificación de la ocupación. Para obtener dicha acreditación, dice el texto del artículo 20 de dicho cuerpo normativo, que el aprendiz deberá aprobar con éxito una evaluación que le realizará el INA, en apoyo de los representantes de los trabajadores, empleadores o sindicatos.

La ley refiere a que los conflictos que se susciten a raíz del desarrollo de los contratos de aprendizaje deberán ser resueltos mayoritariamente por el INA al establecer una suerte de jerarquía para la presentación de los reclamos respectivos: en primera instancia será ante la Gerencia de dicha institución y en caso de inconformidad podrá presentar recurso vertical ante la Comisión Mixta del INA que funciona como última instancia, todo lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la legislación en cuestión.

Lo interesante del anterior canon es que reserva para los Tribunales de Trabajo el conocimiento de los casos que en ellos deban ventilarse, sin embargo, el artículo es omiso

---

<sup>39</sup> Federico Torrealba Navas. *Lecciones de Contratos: Primera Parte: Elementos del Contrato*. (San José, Costa Rica: Isolma, 2009) : 446-447

<sup>40</sup>Torrealba Navas Óp Cit.:453

en indicar cuáles serían los asuntos que deberían gestionarse en vía administrativa y cuáles en vía judicial, aunque podría entenderse que tratándose de la vulneración de derechos individuales de los aprendices como trabajadores sería la última vía la correcta para su respectiva tramitación.

El último artículo de la ley cierra de la siguiente manera:

*Esta ley es de orden público, forma parte de la legislación laboral costarricense y deroga o modifica en lo pertinente cualquier otra que se le oponga. Queda derogado específicamente el Título Segundo del Capítulo 10 del Código de Trabajo que incluye los artículos 114 a 117. Los contratos de aprendizaje suscritos a la fecha de vigencia de esta ley, al amparo de las previsiones del Capítulo 10 del Título Segundo del Código de Trabajo citado, seguirán vigentes hasta el vencimiento del plazo en ellas previsto y solamente hace excepción de los programas de Formación Profesional que están bajo la autoridad del Ministerio de Educación Pública.* Lo resaltado no pertenece al texto original

Se debe entender que la principal consecuencia de que la presente ley fuera promulgada y catalogada como de orden público, es que la misma es imperativa e indisponible para todos los habitantes de la nación. Aunado a lo anterior, de manera expresa la incorpora dentro de la legislación laboral patria, lo que sustenta la tesis, como se ha visto hasta ahorita de que constituye un contrato sui generis dentro de la doctrina de derecho de trabajo.

Por último, se establece un único transitorio que toca el tema sobre todo de los trabajadores y aprendices involucrados en los oficios de agricultura y ganadería:

*Transitorio. Hasta tanto el Poder Ejecutivo mediante decreto no disponga otra cosa, se autoriza a los patronos de empresas o actividades propiamente*

*agrícolas y ganaderas para emplear personas en edad de trece a dieciocho años en calidad de aprendices o trabajadores principiantes, siempre y cuando en cada caso el contrato sea autorizado por el Ministerio de Trabajo o por medio de la Inspección de Trabajo y por el Patronato Nacional de la Infancia.*

*El salario con que se retribuya al trabajador en este caso no será inferior al señalado en el párrafo final del artículo 5°. El patrono queda obligado a todas las disposiciones de esta ley en cuanto sean aplicables, excepto el empleo obligatorio, y principalmente a brindar al menor la enseñanza de los oficios propios de esas actividades, y a ocuparlos en labores compatibles con su capacidad física.*

*El contrato celebrado de acuerdo con este artículo podrá cesar y transformarse en un contrato individual de trabajo ordinario en el momento en que un Inspector de Trabajo, a solicitud del menor o su representante, estime que el trabajador principiante o aprendiz realiza las labores con la eficiencia de un trabajador normal. Igualmente le serán aplicables a esta contratación, las disposiciones de esta ley sobre período de prueba u otras compatibles con la modalidad de la relación laboral.*

Los legisladores de la época se percatan que dentro de la LACR 4903 no se estaba contemplando las actividades agrícolas y ganaderas, pese a que Costa Rica ha sido un país que desde hace muchísimos años vive principalmente de la agricultura como actividad comercial. Para la época de los 70's el INA no contaba con programas de preparación para estas áreas que debían ser fomentadas y que generaban interés en diferentes jóvenes para el aprendizaje de dichos oficios.

En virtud de ello, deciden que lo más conveniente sería la creación de un transitorio que regulara este tema a efectos de no dejar completamente por fuera a esta población de las regulaciones establecidas para el aprendizaje.

Tal y como se puede extraer de la información hasta aquí estudiada, este tipo de contrato así formulado tiene similitudes que podrían contribuir a confundirlo propiamente con el contrato de trabajo por cuanto hace referencia a un contrato escrito, que contempla especificaciones como jornada, remuneración, labor por realizar por el aprendiz dentro de la empresa, periodo de prueba entre otras. Y es que no es de extrañar porque la LACR 4903 lo ve como un contrato sui generis que debe ser regulado por la legislación laboral costarricense tal y como lo establece el numeral 29 de dicho cuerpo normativo.

Al incorporarlo a la legislación laboral, esto quiere decir que muchas de sus normas le son aplicables por compatibilidad, mas es labor de este trabajo de investigación, determinar el mérito de extremo de conformidad con lo establecido por los legisladores de 1970 y la actualidad nacional.

Sin embargo, si se puede indicar que pese a todas las similitudes encontradas, también se hallaron diferencias de vital importancia que podrían implicar la exclusión el contrato de aprendizaje de aquellos de índole laboral. No obstante lo anterior, y previo a realizar algunas acotaciones sobre estos extremos, es prudente repasar lo que ha dicho la jurisprudencia nacional sobre este tipo de contrato.

### **Alcance del pronunciamiento de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación con la viabilidad de la Educación Dual en Costa Rica: Votos 99-2001 y 169-2007**

El último aspecto pendiente por estudiar con relación a la educación y formación dual en Costa Rica es precisamente el desarrollo del tema en el nivel jurisprudencial. Desgraciadamente este ha sido un asunto poco tratado por los altos tribunales de este país, sin embargo, ello es fácilmente justificable por cuanto no ha sido un contrato desarrollado en Costa Rica hasta el momento, que lo que debe hacerse referencia expresa a ciertos antecedentes para que sirvan como vitrina en una eventual implementación.

**Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto 99-2001 de las nueve horas del nueve de febrero del dos mil uno.**

- Antecedentes del caso:

Esta es una demanda dentro de un proceso ordinario laboral interpuesta por un piloto de apellidos López Barrios en contra de una compañía llamada Agroservicios Helicópteros de Costa Rica Sociedad Anónima, con el fin de que se cancelaran todos sus extremos laborales más daños y perjuicios e intereses correspondientes en virtud de la finalización del contrato laboral alegado por el accionante.

Lo anterior por cuanto el demandante fue un piloto de helicóptero contratado por la accionada para realizar labores de fumigación agrícola en la zona de Sarapiquí de Heredia y que en virtud de la ruptura de la relación laboral tiene derecho a que se le cancele lo correspondiente a sus extremos laborales.

Por su parte, la empresa demandada contesta negativamente indicando que si bien es cierto ellos se dedican a la labor de fumigación, el país no cuenta con pilotos preparados para realizar esta labor por el equipo especial que deben de utilizar para tales efectos, requiriéndose entonces la capacitación de las personas contactadas por inopia para realizar las labores encomendadas. Para tales efectos se otorga un adiestramiento de aproximadamente 10 meses con los pilotos que ya son parte de la empresa, con el fin de que aprendan dicha función. Una vez concluido el periodo de aprendizaje, el piloto deberá tramitar su licencia ante la Dirección General de Aviación Civil y ya con este requisito al día podría ingresar a la empresa en un periodo de prueba de tres meses y si los concluye de manera satisfactoria, y demostrando estar preparado para llevar a cabo su labor, se incorpora a la empresa como piloto fumigador.

- Caso concreto

Alega la compañía demandada que el accionante concluyó satisfactoriamente su proceso de aprendizaje, sin embargo, durante el periodo de prueba sufrió un accidente que lo incapacitó por el plazo de diez meses, motivo por el cual no fue incorporado formalmente dentro de la empresa, sino que devengaba un salario simbólico como aprendiz, y se le pagó un seguro por riesgos profesionales, por lo que no existió relación laboral, y que en todo caso, los cálculos debían realizarse sobre el salario simbólico que recibía mensualmente, por cuanto la compañía se hizo cargo de todo el proceso de aprendizaje.

Tanto el juez de primera instancia como el Tribunal de Juicio acogen la demanda condenando a la parte accionada al pago de los montos alegados por el actor relativo a dichos extremos laborales y los intereses que serían liquidados en etapa de ejecución de sentencia. Ante la inconformidad del accionado, se interpone el correspondiente recurso de casación ante la Sala II de la Corte Suprema de Justicia al alegar entre otras cosas por la indebida apreciación de la prueba y falta de la aplicación de los principios generales del derecho como lo son razonabilidad y equidad.

- Criterio de la Sala

Seguidamente la Sala procede a rechazar los alegatos de la parte recurrente y explica en qué consiste el contrato de aprendizaje dentro de la legislación nacional:

*(...) La finalidad esencial, en ese tipo de contrato, es procurarle al trabajador un adiestramiento técnico o profesional; sea, el conocimiento de una actividad laboral, para que pueda lograr, luego, la calificación adecuada como trabajador ordinario o especializado. (Consultar al respecto, VIDA SORIA, José. El aprendizaje y el contrato de aprendizaje, en: Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo. Gaspar Bayón Chacón y otros. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1965, p. 235). El contrato de aprendizaje es, entonces, un contrato especial, con caracteres sui géneris, que participa de los rasgos*

*comunes del contrato de trabajo. Para el derecho del trabajo, el aprendiz es también un trabajador; concepto que tiene su importancia, porque ello supone la aplicación subsidiaria de la legislación laboral. (Ver CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte Especial, volumen IV, Bibliográfica Omega, Buenos Aires, 1964, p. 61) (...) Lo subrayado se suple.*

Como puede observarse, considera este alto tribunal que hablar de aprendiz es sinónimo de trabajador, y que el contrato de aprendizaje debe analizarse a la luz de la legislación laboral por conformar éste parte de dicho ordenamiento como un contrato sui generis. Claro está que dicho análisis es realizado de conformidad con la legislación actualmente vigente:

*(...) En nuestro país, con anterioridad a la Ley de Aprendizaje, número 4903, de 17 de noviembre de 1971, el contrato de los aprendices era regulado por los artículos 114 al 117 del Código de Trabajo, actualmente derogados. De esta forma, esa Ley de Aprendizaje, regula el Sistema Nacional en ese campo, cuya meta específica es la formación profesional metódica y completa de los adolescentes, durante períodos previamente fijados, tanto en centros de formación, como en empresas, con el fin de hacerlos aptos para ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas, para cuyo desempeño han sido y podrían ser contratados (ver artículo 1 de la Ley en mención). El Instituto Nacional de Aprendizaje es el ente competente en materia de aprendizaje. (...)*

Como se desprende de los anteriores fragmentos, la Sala II dio todo el respaldo a los contratos de aprendizaje desarrollados bajo el marco normativo de la ley 4903, considerando así, que solo bajo los supuestos ahí establecidos es que se puede hablar de un contrato de aprendizaje, razón suficiente para rechazar el recurso por no cumplir con todos los requerimientos necesarios:

*(...) En este tipo de contrato, el Código de Trabajo y las leyes conexas, son aplicables en forma supletoria. De lo anterior se concluye que, el contrato de aprendizaje, tal y como se encuentra previsto en nuestro ordenamiento, no resulta aplicable al caso que nos ocupa.*

*El actor es mayor de 18 años, en su contratación no ha mediado intervención alguna del Instituto Nacional de Aprendizaje, y lo más importante; en materia de aviación, rige una normativa especial, que no da lugar a la existencia de un contrato, en la forma que el recurrente lo plantea. Aunque estamos ante una actividad especializada, cuyo ejercicio requiere instrucción, la empresa demandada, en el desarrollo de su actividad, queda sometida a lo establecido por las disposiciones de aviación. (...)*

**Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto 169-2007 de las nueve horas y cincuenta minutos del catorce de marzo del dos mil siete.**

- Antecedentes del caso:

Este caso también es un proceso ordinario, en esta oportunidad establecida por un hombre de apellidos Rodríguez Cortés, en contra del Banco de Costa Rica, con el fin de ser reinstalado en su puesto, extremos laborales como vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía, así como los salarios dejados de percibir y que se condene a la entidad accionada por concepto de daños y perjuicios. Ello se debe a que el actor fue despedido de su puesto de oficinista 3 por una supuesta falta de cohesión de grupo y un nivel bajo de transacciones mensuales de cajero, motivación con la cual no se encuentra conforme.

Por su parte, el Banco de Costa Rica contesta negativamente la demanda al indicar que a nivel de organización ellos cuentan con diferentes tipos de contratos, donde inicialmente son por tiempo definido, y luego, para aspirar a un puesto superior deben de aprobar un periodo de adiestramiento. Una vez concluido el periodo que es de aproximadamente seis meses, en caso de aprobar de manera satisfactoria las pruebas, la persona es contratada como personal directo de la entidad bancaria durante un periodo de prueba de tres meses para evaluar el potencial del trabajador en la ejecución del puesto.



- Caso concreto

Indica la empresa recurrente que el señor Rodríguez Cortés concluyó de manera exitosa el periodo de capacitación correspondiente a los seis meses, sin embargo, una vez que firma como aspirante a puesto permanente y mientras se encontraba durante los tres meses de prueba no mostró los resultados esperados, por lo que fue cesado de su cargo.

El Juzgado de primera instancia acoge parcialmente la demanda, ordena la cancelación de los extremos laborales pero rechaza la reinstalación en el puesto, salarios caídos y el pago por concepto de daños y perjuicios. En alzada, el Tribunal correspondiente revoca parcialmente dicho fallo únicamente en el tanto concede la reinstalación del actor en su puesto y le ordena a la entidad accionada cancelar los salarios caídos correspondientes. Ante la inconformidad de la parte vencida se presenta el formal recurso de casación ante la Sala Segunda.

- Criterio de la Sala

El órgano colegiado señala que para la solución de este caso en particular se debe tener en cuenta que un contrato de aprendizaje y un periodo de prueba no pueden ser referidos de manera indistinta, toda vez que las particularidades de ambos varían de manera radical tal y como lo expone en el siguiente fragmento:

*(...) Interesa entonces para la resolución de la presente litis, precisar si el despido se efectuó o no en el período de prueba, y si existe o no diferencia entre el contrato de aprendizaje y este período. La doctrina consultada, refiere: "... Es necesario no confundir el período de prueba con el contrato de aprendizaje, ni siquiera con el aprendizaje extracontractual. Uno y otro poseen distinta naturaleza y los rasgos que perfilan esta diferencia son en el contrato de prueba: a) que permite a las partes asentar su ascenso sobre un conocimiento exacto de la prestación de los servicios y sus condiciones; b) la posibilidad de fijar con certeza la capacidad laboral del trabajador o su aptitud para la profesión u oficio;*

*c) la clasificación, con una obra o trabajo determinados, que dentro del orden laboral corresponde al trabajador; por ejemplo, si un trabajador contratado como oficial tiene el conocimiento y práctica exigibles para revestir tal calidad, y no la de operario o peón; d) la determinación de un tiempo de ensayo, para permitir al trabajador capacitarse en su trabajo y fijar así sus exactas condiciones laborales. También se requiere tener en cuenta, por el preponderante factor personal del contrato de trabajo, la capacidad propia y la aptitud del sujeto, la competencia del trabajador en su labor, el conocimiento de la clase y forma de trabajo, cualidades apreciables únicamente con la práctica efectiva de los servicios; por eso, el período de prueba permite que cada parte pueda manifestar libremente su intención de rescindir el vínculo contractual, sin darle categoría de contrato por tiempo indeterminado. En el contrato de aprendizaje no se dan los rasgos expresados, aunque sea admisible igualmente un período de prueba (...)*

El caso anterior es resuelto en favor del actor por cuanto el despido se realizó vencido el periodo de prueba, estando entonces ante la presencia de un contrato por tiempo indeterminado y siendo procedente los reclamos alegados por el actor, revocando el voto del tribunal únicamente en cuanto otorgó el concepto de daños y perjuicios. En lo demás se confirma. Como se puede observar, el fallo en esta oportunidad no entra analizar si existía o no un contrato de aprendizaje tal y como lo hizo en el primer voto estudiado, sino que se centra en las distinciones entre el periodo de prueba y el contrato de aprendizaje, que, dicho sea de paso, tal y como se repasó en su oportunidad, también contempla el periodo de prueba dentro de su articulado.

De los votos anteriores, en resumen, se puede evidenciar que el criterio de la Sala consiste en reconocer como un contrato de aprendizaje aquellos suscritos únicamente con el INA, y de no estar presente dicho ente, no se estaría en presencia de lo regulado por la ley 4903, sino ante un contrato de trabajo. Asimismo, llama la atención lo relativo al periodo de prueba, toda vez que reconoce el mismo dentro del contrato de aprendizaje y ante su vencimiento, de igual manera, se estaría en presencia de un contrato laboral.

De lo anterior, se puede desglosar el carente desarrollo del tema dentro de la jurisprudencia patria, y esto se le podría atribuir precisamente a la poca suscripción de esta modalidad contractual bajo las reglas de la legislación que se encuentra vigente. El respaldo de la Sala a esta modalidad contractual blinda todavía más la posibilidad de suscripción de estos contratos para los intereses de las empresas e instituciones privadas, y esta ha sido la principal crítica a este asunto.

Teniendo un panorama muchísimo más claro de la necesidad de establecer los rasgos propios de las modalidades contractuales, no queda más que realizar unas breves conclusiones a este capítulo con relación en la regulación vigente del contrato de aprendizaje.

### **Conclusiones del Capítulo**

En primer lugar, se debe recordar que la educación dual como modalidad contractual no se encuentra plenamente implementada en nuestro país, producto de que no existe un marco regulatorio para su desarrollo.

Esto lleva a indicar que lo más cercano a la misma es el contrato de aprendizaje, para el cual debe regirse por las reglas pautadas por la LACR 4903. Sin embargo, dicha legislación parece que se ha quedado con respecto a las necesidades actuales del mercado laboral y el avance de los sistemas educativos.

Segundo, la Ley 4903 posee una serie de vacíos legales que ameritan ser actualizados, por cuanto su presente redacción pareciera ser letra muerta en cuanto a su implementación que es casi nula. La empresa tiene un papel muy secundario en la participación de dichos contratos, y tampoco cuenta con los incentivos suficientes que le motiven a desarrollar dentro de su empresa centros de formación. Aunado a lo anterior, en dicha normativa no se definen con claridad los derechos y obligaciones de las partes involucradas, lo que genera cierta inseguridad jurídica de las partes involucradas.

Asimismo, luego del análisis del texto de la LACR 4903 y haciendo una concordancia tanto con el derecho civil y el derecho laboral, sin duda tiene muchísimas más similitudes con el derecho laboral en cuanto a las constantes referencias a elementos que son propios del contrato de trabajo, como lo es jornada, salario, prestación personal de servicio, periodo de prueba, entre otros.

No obstante lo anterior, y pese a la incorporación realizada por el legislador dentro de la legislación laboral del contrato de aprendizaje, se concluye que el mismo no constituye un contrato de trabajo por cuanto la mayoría de sus elementos característicos se encuentran ausentes dentro de su esencia:

- 1- No se puede hablar de salario por cuanto el mismo no respeta el salario mínimo legal, resguardado por la constitución política, legislación laboral vigente y los convenios internacionales atinentes al tema. En su lugar, establece una modalidad escalonada, lo cual se asemeja más a una contribución voluntaria o beca que no constituye a una retribución económica que responda a las labores realizadas por el estudiante en la empresa.
- 2- La subordinación es un elemento ausente dentro de la modalidad contractual bajo estudio. Si bien es cierto el aprendiz tiene que seguir ciertas directrices, las mismas se encuentran direccionadas a enriquecer su aprendizaje y no la labor productiva de la empresa.
- 3- De igual manera, debe descartarse que el aprendiz o la persona trabajadora principiante sean trabajadores dentro de la Ley 4903, por cuanto la finalidad del contrato de aprendizaje es capacitar, no remunerar por una prestación personal del servicio. Asimismo, los aprendices y trabajadores principiantes no forman parte de una planilla dentro de la empresa, no contribuyen a la seguridad social, no participan de los derechos colectivos de asociación y demás cuestiones a las que tiene derecho un trabajador en sentido estricto.

Aunado a lo anterior, preocupa la situación de los trabajadores principiantes, por cuanto realizan funciones similares a los aprendices pero con diferente denominación únicamente por el criterio de la edad. La legislación laboral y la correspondiente a niñez y adolescencia es clara en prohibir el trabajo remunerado para personas menores de 15 años, lo anterior debidamente respaldado por los convenios internacionales de la OIT. Aunado a lo anterior, es necesario el aval del Patronato Nacional de la Infancia para tales efectos. Sin embargo, dicho procedimiento no es respetado por la LACR 4903, lo cual, ante un eventual incumplimiento contractual, deja desprotegidas a estas personas.

Es por ello que, siendo que el mismo no constituye un contrato de trabajo, ni posee elementos suficientes como para ser incorporado al derecho civil, que se opta por catalogar al mismo como un contrato sui generis dentro del derecho laboral, con el que comparte mayores elementos concernientes a esta materia.

## **CAPÍTULO II: UN ESTUDIO DEL MODELO DE EDUCACIÓN DUAL Y SU IMPLEMENTACIÓN EN DIVERSAS LEGISLACIONES EN EL NIVEL MUNDIAL**

La escogencia de los países por estudiar en la presente investigación, tanto el nivel europeo como del continente americano, no obedece a una elección antojadiza, sino que son los que presentan un mayor desarrollo de la educación dual dentro de su sistema educativo y su regulación jurídica, lo cual indudablemente enriquece el análisis y el desarrollo de este tema.

### **La educación dual en el continente europeo. Caso de Alemania y España**

La educación dual como modelo educativo nace fuera de nuestras fronteras, precisamente en el viejo continente, donde hay que remontarse a épocas muy lejanas como lo es el Medievo. Aquí nace la figura del aprendiz como el pilar más bajo de la cadena productiva (aprendiz, trabajador y maestro).

Es menester resaltar que, en esta época del feudalismo todo aquel que quería trabajar en un oficio debía ingresar en el gremio correspondiente, sin otra opción, y ascender según los grados de jerarquía que establecía este tipo de organización: iniciaba como aprendiz, posteriormente sería oficial o también llamado trabajador hasta poder llegar algún día a alcanzar la condición de maestro.

La función principal del aprendiz era meramente la de aprender el oficio sin esperar una mayor remuneración a cambio. *Los gremios de artesanos permitían a los miembros más expertos acoger a un aprendiz en su taller, donde vivía y trabajaba sólo a cambio de comida, el cual pasados unos años de trabajo podía obtener el permiso del gremio para abrir su propio taller*<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Adrián Tolosí Signes, “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad? (España)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 3, No. 4 (octubre-diciembre, 2015): 5. Consultada el 15 de abril del 2016 [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/viewFile/329/437](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/329/437)

Este sistema entra en crisis en el siglo XVI debido a que existía una falta de ascenso de los aprendices a la categoría de trabajadores y muy eventualmente a la de maestros, esto en virtud del monopolio y el poder que mantenían estos últimos sobre los oficios y profesiones que se desempeñaban en la época:

*(...) Este modelo de aprendizaje comenzó a decaer con la sociedad preindustrial. Los liberales de la época querían disminuir la sociedad estratificada existente durante la Edad Media, así como eliminar las barreras de entrada en el mercado que los gremios imponían. Junto a todo esto, se empezaba a contemplar el Estado como el responsable de la educación y formación de los jóvenes (...)*<sup>42</sup>

No obstante, lo anterior, y la breve mención de la crisis supra citada, la figura del aprendiz parecía inspirar un mayor interés entre los que seguían ostentando el poder y buscaron la manera de cómo regularlo. Para la época del Liberalismo, incluso Adam Smith propone que el plazo de aprendizaje debe ser de manera gradual y de un *máximo de siete años en toda Europa*.<sup>43</sup>

La entrada de la Revolución Industrial y el nuevo modelo laboral basado en la mecanización del trabajo termina por sucumbir los gremios y los niveles organizativos que estos establecieron. No obstante lo anterior, la única figura que sobrevive a dicha modernización es precisamente el aprendiz por cuanto existía una necesidad inminente de adquisición de destrezas especializadas para el correcto desempeño de las profesiones comerciales.

Esta situación se mantuvo hasta la fecha, con la variación de que las relaciones entre patronos y trabajadores, así como el caso de los aprendices, fueron siendo reguladas por

---

<sup>42</sup> *Ibíd.*, 6

<sup>43</sup> Adam Smith. *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, trad. Josef Alonso Ortiz (Valladolid, España:?), Tomo I, 210. Consultado 01 de mayo, 2016 [https://marxists.catbull.com/espanol/smith\\_adam/1776/riqueza/index.htm](https://marxists.catbull.com/espanol/smith_adam/1776/riqueza/index.htm)

las distintas leyes de materia laboral en el nivel mundial, a efectos de evitar una precarización y las distintas manifestaciones de abuso de poder.

Sin embargo, éste no fue la única circunstancia que catapultó a la educación dual como un modelo educativo exitoso, también se habla de otras experiencias que contribuyeron con su actual implementación por la búsqueda de una mayor y mejor cualificación de los aprendices, tales y como las que se describen a continuación:

*las escuelas dominicales, religiosas y comerciales de los siglos XVII y XVIII, en las que los aprendices asistían a clases los domingos o por las noches y a las escuelas de perfeccionamiento profesional en el siglo XIX, que se consideran antecesoras de los actuales centros de educación dual en Alemania y que fueron establecidas formalmente con el Reglamento Comercial e Industrial, decretado en 1869 por la Confederación del Norte de Alemania.*<sup>44</sup>

Luego de esta breve reseña histórica, se comienzan a desarrollar en diversos países legislaciones que servirían como base para su potencial expansión. A continuación, se procederá a estudiar detenidamente cada uno de los países con mayor influencia del principio de la dualidad en sus sistemas educativos, para determinar el impacto en la sociedad civil.

### **Caso de Alemania**

Desde hace muchos años el sistema de formación profesional dual alemán se ha constituido en el principal punto de referencia sobre el tema. Y es precisamente a partir de las características propias de este modelo que debe orientarse el presente estudio en el

---

<sup>44</sup> Isabel Araya Muñoz, “La Formación Dual y su fundamentación curricular”, *Revista Educación* 1, No. 32, (2008): 48. Consultado 24 de mayo, 2016 <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/523/551>



nivel de derecho comparado, para poder observar que tan influyente ha sido su implementación, al punto de ser extendida globalmente.

Lo primero que debe explicarse es que en esta nación la regulación atiente a la Educación Dual se encuentra estructurada tanto en el nivel nacional, como federal en el que convergen distintos institutos jurídicos que colaboran con el correcto equilibrio del sistema.

En el caso de la **Ley Profesional Alemana (Berufsbildungsgesetz 2005)** del 23 de marzo del 2005 -en adelante identificada como la LFP 2005-, que es la que viene a reformar a la Ley Fundadora de la Educación Dual, La LFP de 1969; debe apuntarse que esta posee un alcance estatal, pero se apoya en cada uno de los 16 Länder, los cuales juegan un importante papel en la determinación de ocupaciones que requieren de mayor formación:

*(...) Éstos [Länder] poseen la capacidad para legislar en el ámbito de la educación en todas aquellas cuestiones que afectan a la escuela, a las universidades, a la enseñanza de adultos y al perfeccionamiento educativo. Las competencias del Gobierno Federal están reguladas por la Constitución, afectando a los principios generales del sistema universitario, al fomento de la formación en las empresas y a la promoción de la investigación científica.*<sup>45</sup>

Como se puede observar, le corresponde a los Länder justamente la función administrativa de la educación dentro de su territorio, desarrollando políticas a través de su respectivo Ministerios de Educación. Esta situación puede variar ligeramente de un Länder a otro, sin embargo, existe un criterio homogéneo para su correcta implementación, toda vez que las mismas deben responder a los parámetros establecidos en la LFP 2005, que rige para toda la nación.

---

<sup>45</sup> Jesús A. Alemán, *El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa*. Universidad de Las Palmas La Gran Canaria, (España, 2014). Consultado el 20 de mayo, 2016 <http://www.scielo.br/pdf/ep/2015nahead/1517-9702-ep-1517-97022015021532.pdf>

En lo que concierne a la formación profesional, esto puede ser elegida por el estudiante cuando se encuentra cursando la secundaria, pero a su vez va a depender mucho del tipo de escuela que elija para tales efectos, a saber:

- a. **Hauptschule.** También conocida como escuela principal, ofrece una educación general básica; es de carácter obligatorio y abarca los niveles de quinto a noveno. En teoría este tipo de escuela debe preparar al alumno para una formación profesional, por lo que la educación que recibe suele ser práctica.
- b. **Reaschule.** Esta institución tiene como objetivo la obtención de un título para el acceso a Escuelas de Formación Profesional a tiempo completo (Fachoberschule) o a otras instituciones de enseñanza superior que preparan para el acceso a la Universidad.
- c. **Gymnasium.** Esta es una de las educaciones más exigentes que incluye la Educación Secundaria Superior y finaliza con la obtención de un título para el ingreso a la Universidad. Es la única institución secundaria que reúne el nivel secundario I y II.
- d. **Gesamtschule.** Son escuelas de carácter comprensivo, que comparten formas y métodos de los tres tipos de escuelas anteriores.

A través de los dos primeros centros de enseñanza (Hauptschule y Reaschule), es que eventualmente se puede acceder a la educación dual como sistema de formación profesional. Queda a elección del estudiante inclinarse por esta vía o escoger la formación profesional a tiempo completo que ofrece especialidades que no se pueden estudiar en los centros de educación dual, como el área de la salud. Estos últimos son reservados únicamente para aquellos que optaron por la opción del Gymnasium.

De ambos cuerpos normativos (LFP 1969 y LFP 2005) se pueden identificar aspectos importantes para analizar y entender el desarrollo jurídico de este sistema educativo en el país germánico.

### a) Conceptualización de la educación dual

Tanto la LFP de 1969 como la LFP del 2005, describen la educación dual como una amplia formación profesional básica y de una práctica para adquirir las habilidades necesarias para el desempeño de una ocupación calificada, lo cual facilita la adquisición de experiencia laboral. Con ello, lo que se pretende es que el aprendiz se encuentre dotado de todas las habilidades, conocimiento y competencias para el correcto desempeño de una profesión.

Y es que para ello los aprendices en dicho país pueden optar por más de 350 profesiones, que según la Agencia Federal de Trabajo Alemán: *“(...) Cada año aparecen nuevas profesiones, o se actualizan antiguas normas de formación. En los años pasados se han creado muchas nuevas profesiones en especial en las áreas de la tecnología de la información, medios y prestación de servicios(...)”*<sup>46</sup>

### Lugares de aprendizaje

De conformidad con lo establecido por el artículo 2 de la LFP 2005 la educación dual en Alemania posee dos sitios para el aprendizaje de manera simultánea y alterna: **empresa y escuela profesional**, esta última puede darse en una escuela profesional a tiempo parcial o completo, la cual es visitada por el aprendiz aproximadamente dos veces por semana, con el fin de recibir tanto la respectiva formación específica de la profesión, así como los cursos

---

<sup>46</sup> Casa editora BW Bildung und Wissen y Software GmbH y Marion Rang (Central de gestión profesional en el extranjero). *Formación en Alemania. ¡Recorre tu camino!* Trad. Interlingua Übersetzungen GmbH & Co. KG, Dortmund. Agencia Federal de Trabajo. Consultado el 15 de abril del 2016 <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdi2/~edisp/l6019022dstbai644495.pdf>

de carácter general, como idiomas, economía, entre otros. Los restantes días el aprendiz se encuentra formándose de manera práctica en la empresa formadora.

## **b) Financiamiento**

Otra de las particularidades que introduce la LFP del 2005, es lo relativo a la forma en que debe costearse dicho proceso formativo, siendo que la formación profesional en la empresa es financiada básicamente por dicha compañía, mientras que la que se desarrolla en la escuela de formación es sufragada con las arcas del Estado.

## **c) Regulación**

Aunado a lo anterior, las directrices específicas y el marco de acción para la formación profesional se ven desarrollados en dos direcciones, para lo cual debe tomarse en consideración:

*La escuela profesional de tiempo parcial forma parte de la enseñanza pública y debido a ello se encuentra bajo los Ministerios de Educación de los estados federados. En contraposición a ello, el aprendizaje en la empresa se encuentra bajo la legislación de trabajo y economía vigentes a nivel nacional.*

*La base legal para el aprendizaje en la empresa es la Ley de Formación Profesional (Berufsbildungsgesetz, BBiG) del año 1969. Esa ley determina las estructuras de formación en las 373 profesiones del Sistema Dual. Sin embargo, la formación profesional para puesto público-administrativos no es reglamentada por BBiG.<sup>47</sup> Lo subrayado no pertenece al texto original.*

Lo anterior quiere decir que pese a la cooperación que debe existir entre el centro educativo y la empresa, dicha relación abarca una normativa nacional y otra regional que le

---

<sup>47</sup> Uwe Lauterbach y Ute Lanzerdof. Óp. Cit. P. 8

corresponde a cada uno de los Länder. En virtud de lo anterior, le corresponde al Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBF por sus siglas en alemán), como ente estatal, todo lo relativo al tema de la formación profesional en empresas colaboradoras dentro del contexto del Sistema Dual.

Asimismo, la formación empresarial debe seguir los lineamientos de los **reglamentos de formación**, cuyo contenido se plasma en el artículo 5 de la *Berufsbildungsgesetz 2005* y que pueden ser definidos de la siguiente manera:

*En el mundo empresarial se aplican los Reglamentos de formación en los que se recogen los objetivos y los contenidos de las enseñanzas profesionales que están reconocidas oficialmente, contemplándose en ellos las exigencias mínimas que han de tenerse en cuenta durante la formación en las empresas. Son decretos cuya validez abarca toda la República Federal.<sup>48</sup>*

Dicho reglamento es elaborado específicamente para cada una de las profesiones reconocidas, lo que significa que son individualizados según requerimientos concretos. Esta documentación es elaborada por el Instituto Federal de Formación Profesional, institución que fue creada mediante la citada Ley de Formación Profesional del año 2005. Entre otras cosas dicho reglamento abarca:

1. El nombre de la profesión de educación debidamente reconocida
2. La duración de la formación que no puede ser menor de dos años ni superior a tres.
3. Las competencias profesionales (cualificaciones) y personales del profesorado
4. Plan de estudios de formación

---

<sup>48</sup> Jesús A. Alemán, El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa. Universidad de Las Palmas La Gran Canaria, (España, 2014), Consultado el 15 de abril del 2016 <http://www.scielo.br/pdf/ep/2015nahead/1517-9702-ep-1517-97022015021532.pdf>

## 5. Regulación de exámenes

Por su parte, la fase de formación en la Escuela Profesional, está vinculada con una regulación meramente regional, sin dejar de lado los principios constitucionales a la educación que evidentemente cubren a toda la República Alemana. Dicha regulación tiene que ver entre otras cosas con la obligatoriedad escolar profesional, con la duración de las clases, financiamiento, entre otros. Sin embargo, debe responder a su vez a la formación humanista que le es encomendada:

*La escuela profesional debe cumplir la tarea de impartir la amplia base teórica de la profesión y sobre esa base transmitir el conocimiento profesional específico en relación sistemática; así mismo, debe evitar una posible formación específica en la empresa que origine una falta de movilidad de los egresados. Además, debe desarrollar en los aprendices la capacidad de entender aspectos sociales, políticos, económicos, jurídicos y relación entre sí, para que el aprendiz se pueda afirmar en el siempre cambiante mundo laboral.<sup>49</sup>*

Sus contenidos son inspirados en el **Plan Marco de Enseñanza** establecido por la Conferencia de Ministros de Educación para todo el país, sin embargo, y siendo que no se puede perder de vista que entre el centro educativo y la empresa existe una relación intrínseca, los contenidos de estos planes no pueden dejar por fuera lo regulado en el respectivo Reglamento de Formación Profesional, esto con el fin de garantizar al aprendiz una preparación integral.

### **d) Formación**

Como se mencionó anteriormente, el proceso de formación es alternado en el centro educativo y en la empresa. Para los efectos de la presente investigación se analizará

---

<sup>49</sup> Uwe Lauterbach y Ute Lanzerdof. Óp. Cit. P.15

el desarrollo de dicho proceso en la compañía colaboradora a efectos de determinar si se visualiza o no una relación laboral.

- Formación en la empresa

Grandes empresas en Alemania por lo general realizan una convocatoria con el fin de dar a conocer a los estudiantes, que quienes estén interesados pueden concursar para conseguir una plaza de aprendiz dentro de dicha compañía y con ello conseguir una empresa formadora. No obstante, lo anterior, es menester resaltar que la búsqueda de las plazas es responsabilidad exclusiva del estudiante y la misma debe ir acorde con el oficio estudiado.

Una vez que el estudiante encuentra una plaza de su interés, debe hacer la solicitud expresa a la compañía por escrito con el fin de proponer su postulación y pasar por una serie de entrevistas y pruebas, donde el centro de formación profesional escoge a los aptos según sus objetivos y necesidades. Puede afirmarse que *“El aprendiz pasa entre tres a cuatro días por semana en la empresa. Se transforma en miembro de la dotación de personal normal y su formador lo instruye en los distintos procesos de trabajo del correspondiente oficio”*.<sup>50</sup>

Ahora bien, como se dijo anteriormente la empresa formadora debe guiarse por medio de los reglamentos de formación, esto con el fin de garantizarle al aprendiz una formación de calidad. Sin embargo, no es el único instrumento legal que media esta relación, toda vez que según la legislación alemana debe existir a su vez un contrato de formación entre ambas partes. Esto se encuentra regulado en el artículo 10, donde establece que para su correcta interpretación la normativa laboral es la aplicable:

---

<sup>50</sup> Eva Rindfleisch y Felise Maennig-Fortmann. Óp Cit.: P. 9 Consultado 15 de abril, 2016 <http://www.kas.de/wf/doc/18684-1442-4-30.pdf>

**10 Vertrag:** "(...) 2. Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden(...)"<sup>51</sup>

El canon anterior debe ser directamente concordado con los requisitos legales que establece el artículo 11 de la LFP 2005 para la suscripción de los contratos de formación:

*"(...)1. naturaleza, objetivo temporal de la estructura y objetivo de la formación profesional, en particular con relación al empleo para el que debe ser entrenado.*

*2. Comienzo y duración de la formación profesional,*

*3. Entrenamiento fuera de las instalaciones,*

*4. Duración del periodo regular de entrenamiento diario,*

***5. Duración del periodo de prueba,***

***6. Pago y monto de la remuneración,***

***7. Duración de las vacaciones,***

*8. Condiciones bajo las cuales se puede terminar el contrato de formación,*

*9. Una nota sobre los convenios colectivos, de operación y acuerdos de servicio, en términos generales para aplicar la relación de la formación profesional,*

*10. la forma de los títulos (...)"*<sup>52</sup> Lo subrayado no pertenece al texto original.

Como se puede observar de los anteriores requisitos, al menos tres de ellos presentan una naturaleza laboral, donde se regula un periodo de prueba, además de

---

<sup>51</sup> ARTICULO 10: "(...) **en el contrato de formación profesional, en cuanto a su naturaleza y propósito, la ley aplicable es la del contrato de trabajo y principios jurídicos, de no ser que se establezca lo contrario (...)"**

<sup>52</sup> ARTÍCULO 11 LFP 2005



derechos que son inherentes al trabajador, como es la contraprestación económica y el periodo de descanso, todos ubicables de conformidad con los artículos 4, 14 y 37 del Estatuto de Trabajadores<sup>53</sup>

Previo a terminar con este acápite de la formación en la empresa, es obligatorio mencionar lo relativo a la supervisión de esta actividad y la culminación de esta. La primera función le corresponde de manera exclusiva a la Cámara de Comercio e Industria, que a su vez segrega sus responsabilidades en los distintos comités de formación profesional que se encargan entre otras cosas de evaluar las capacidades tanto de la empresa como de los instructores, registros de los contratos firmados con estudiantes y participar de manera activa en la elaboración de los exámenes aplicables a los aprendices. Todo esto se encuentra regulado de los artículos 77 al 79 de la LFP 2005.

Por su parte, una vez que el aprendiz finalice el contrato de formación, y apruebe los exámenes aplicables para medir la calidad de su aprendizaje, la empresa emite uno de los tres certificados que recibe el aprendiz al finalizar su formación. En este certificado la empresa acredita que la formación dentro de la compañía se desarrolló bajo los lineamientos de los respectivos reglamentos y que el estudiante ahora es una persona apta e idónea para trabajar en la profesión aprendida.

En el proceso de vigilancia y administración de la formación profesional en la empresa se encuentran vinculadas las Instancias Responsables, que son por lo general

---

<sup>53</sup> ARTÍCULO 4: “(...) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a ... f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.(...)”

ARTÍCULO 14: Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá ex ceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá ex ceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

ARTÍCULO 37: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta ca torce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Tomado de <https://www2.uned.es/ugt/legislacion/estatutodiciembre03.pdf>

cámaras de una sola profesión que agrupa a distintas empresas y las encuadra dentro de alguna Instancia Responsable como por ejemplo Cámaras de Artesanos, Cámaras de Abogados, entre muchas otras. Y parte de su función es precisamente servir como instancia descentralizada que aplica los diferentes exámenes a los que se debe enfrentar el aprendiz, tal y como supra indicó, esto con el fin de obtener uno de los certificados que requiere para el ejercicio profesional.

Como se colige del presente estudio, la amplia gama de profesiones que ofrecen su preparación al joven alemán tiene un eco importante en las empresas que los acogen luego de su titulación, dando como resultado muy bajos niveles de desempleo juvenil, el cual según datos oficiales<sup>54</sup> ronda en un 7%, resultado que a todas luces es el principal objetivo de dicha preparación.

Sin embargo, y pese a los altos niveles de aceptación que posee la cultura alemana en relación con la educación y formación bajo la modalidad dual, existen ciertos sectores sociales, como los sindicatos que se encuentran preocupados por la desnaturalización de los contratos previamente estudiados, y que exista una explotación solapada de los aprendices. Por ejemplo, mediante un artículo llamado *La otra cara de la formación profesional dual en Alemania, se afirma que:*

*Según un estudio de la confederación alemana de sindicatos, el Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), publicado en 2010, uno de cada diez jóvenes era forzado durante su periodo de formación profesional a realizar tareas que no tenían relación alguna con lo que estaban aprendiendo. Sobre todo en profesiones ligadas a la gastronomía, asegura dicho estudio, hasta un 40% de los jóvenes que se encontraban en una formación profesional se veían obligados a realizar horas extra no remuneradas*

---

<sup>54</sup> Ver estadística completa en <https://www.datosmacro.com/paro-epa/alemania>

Con lo anterior queda demostrado que, pese a la buena reputación de este modelo educativo en su país de origen, existe entonces una crítica social muy válida relacionada con las situaciones jurídicas que surgen de la puesta en práctica de esta tipología formativa y educativa, ante posibles abusos de poder dirigidos a la parte más débil del vínculo establecido: el aprendiz.

### **Caso de España**

Otro modelo que ejemplifica la polarización de la educación dual en el continente europeo es España. Actualmente, esta nación realiza importantes esfuerzos, sobre todo por parte del gobierno, para importar adecuadamente el prototipo germánico, y volver la mirada a mecanismos que permitan preparar profesionales que cuenten con las capacidades y exigencias de los mercados laborales actuales:

*El reconocimiento a escala mundial del éxito del sistema de formación en alternancia alemán propició el interés de otros países, como España, de implantar el modelo como recursos para mejorar las elevadas tasas de desempleo juvenil, con el reto de adaptarlo a las características del sistema educativo español.<sup>55</sup>*

Durante los últimos 30 años España ha presentado diversas reformas en el plano educativo con el fin de adaptarse a los estándares de la Unión Europea y combatir el desempleo juvenil, mismo que a la fecha ronda cifras del 31.78%<sup>56</sup>, encabezando así esta nación el primer lugar de esta estadística en todo el continente europeo y convirtiéndose en una verdadera crisis en este país.

---

<sup>55</sup> Joseph Room, et al. **Las Empresas y la FP en España: Informe de Situación 2016**. Informe para la Alianza de Formación Dual Bertelsmann e Innovación de Formación Profesional de Grupo plantea. Consultada el 02 de agosto, 2017. P: 8  
[https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/Las\\_empresas\\_y\\_la\\_FP\\_Dual\\_en\\_Espana\\_web.pdf](https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/Las_empresas_y_la_FP_Dual_en_Espana_web.pdf)

<sup>56</sup> Ver estadística completa en <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

La legislación que se encuentra vigente es la introducida en el año 2012 y que es conocida como **LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa)** la cual según expertos,<sup>57</sup> parte de una visión negativa de la situación del sistema educativo español con el fin de obtener las mejoras necesarias para su correcta implementación.

El tema de la formación profesional no solamente es regulado por la LOMCE, sino que anteriormente ha sido contemplada por otros instrumentos legales tales como la Ley del Estatuto de los Trabajadores del 14 de marzo de 1980 y por una serie de reales decretos que complementan el tema.

En el caso del **Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo 11 se regulan los contratos formativos. Dicho canon es una regulación extensa con relación a este asunto y en resumen, establece las siguientes pautas sobre el contrato para la formación y aprendizaje:

1. Puede ser suscrito por aquellos estudiantes de edad entre los 16 y 25 años
2. Tiene una duración mínima de 1 año y máximo de 3 años
3. La jornada tiene un máximo de 85% de las labores formativas dentro de la empresa.
4. La retribución para el estudiante debe ser proporcional al tiempo de trabajo efectivo y no puede ser inferior al salario mínimo.
5. El estudiante está cubierto por una póliza laboral.

El Decreto Real **N°1529-2012 (BOE 09 de noviembre del 2012)**, y la **orden ESS 2518-2013**, establecen las bases para la implantación de la formación profesional bajo la modalidad dual. Entre las principales relevancias que introduce el primer instrumento legal previamente indicado es primero que reforma y reglamenta al artículo **11.2 de Ley de Estatuto de los Trabajadores**, el cual estipulaba lo relativo a los contratos de formación, tal

---

<sup>57</sup> Ver artículo de Antoni Arasanz Mayolas, *Análisis de la nueva Ley de Educación en España*. Revista de Estudios y Experiencias en Educación 2014, 13 (Enero-Julio). P: 126. Consultada el 21 de agosto, 2017 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243131249009> ISSN 0717-6945

y como se describió en el párrafo tras anterior, y segundo lugar, constituye el instrumento que se encarga de definir la educación dual dentro del ordenamiento jurídico español, tal y como puede observarse en su redacción:

## **Artículo 2. Definición de formación profesional dual.**

*1. A los efectos del presente real decreto, se entenderá por formación profesional dual el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.*

*2. Tendrá la consideración de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada en el capítulo II del título II.*

*3. Asimismo, tendrán consideración de formación profesional dual los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo regulados en el título III.*

Las particularidades más relevantes que difieren o amplían lo regulado por esta nueva normativa (El Decreto Real N°1529-2012 ) y que interesa conocer dentro del Capítulo I denominado *Aspectos laborales aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje*, son las siguientes:

- El contenido y formalidades del convenio deben ser dadas por escrito.
- Contiene lineamientos para el periodo de prueba y la duración de los contratos (De 1 a 3 años en este último año).
- Posibilidad de prórroga automática del contra y causas de extinción.
- Financiamiento tanto de la empresa como del presupuesto del Servicio Público.
- Mecanismos de evaluación a los contratados y certificados de aprobación.

- Cobertura de la Seguridad Social.

Lo que llama la atención es la técnica legislativa. Define concretamente lo que debe entenderse por educación dual, describe las principales características de los contratos de aprendizaje y finaliza con lo que define *como programas de educación dual* a partir del Título III. Con relación a estos programas puede verse lo estipulado en su numeral 28, que versa de la siguiente manera:

*1. El objeto de este título es establecer el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, **cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje.** (...) Lo resaltado se supe.*

Lo primero que llama la atención, es que estos programas de formación vienen a ser reservados para cuando no exista la firma de un contrato de formación. De igual manera, el lenguaje utilizado al llegar a este apartado cambia en términos de trabajador a estudiante. Esto se puede observar por ejemplo en la regulación del convenio con las empresas:

*1. El proyecto de formación profesional dual deberá ser autorizado por la Administración educativa correspondiente y se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora en las condiciones que las Administraciones educativas establezcan. El convenio contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:*

*a) El programa de formación.*

*b) El número de alumnos participantes.*

*c) El régimen de becas.*

*d) La jornada y horario en el centro y en la empresa.*

*e) Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, Profesores y tutores.*

*f) Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.*

*2. Cuando el ámbito de aplicación del proyecto de formación profesional dual presentado por una empresa afecte a más de una Comunidad Autónoma, su autorización corresponderá al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.<sup>58</sup>*

En resumen, la principal diferencia entre un contrato de formación y un programa de formación dual, es que los primeros son aprendices que son parte de la empresa y requieren adquirir una cualificación particular para llevar a cabo una tarea dentro de la empresa. Esto le permite como trabajador ostentar dicha condición y de la protección que el derecho laboral le brinda, como lo es el acceso a la seguridad social. Por su parte, el estudiante de los programas de formación dual, es precisamente eso, un joven estudiante que se inscribe en un programa para aprender una profesión u oficio, recibiendo una formación alternada de teoría y práctica. El primero de los contratos, busca la cualificación de la persona trabajadora, y el segundo, busca la cualificación del joven estudiante.

Ante este panorama, diversos estudiosos del tema han criticado duramente la implementación de esta modalidad educativa desde sus primeros textos, mostrando una clara resistencia a la “modernización” del sistema dual como un todo y su desarrollo en el país español:

*(...) el documento de propuestas para el anteproyecto, no sólo ofrece como supuesta novedad la diferenciación en dos circuitos, uno académico y otro profesional, algo que ahora también existe; sino que lo anticipa y los desliga del título de la ESO, algo realmente preocupante: Su objetivo ya no es obtener el título de ESO sino preparar al alumno para el mercado de trabajo y ofrecerle una mínima cualificación profesional (Anteproyecto, punto 22). Se*

---

<sup>58</sup> Artículo 31. Real Decreto 1529-2012

*crea así un circuito devaluado, al margen del valor social que las certificaciones puedan tener (...).*<sup>59</sup>

Sobre este extremo alza la voz los sindicatos puesto que consideran que los únicos beneficiados de éste nuevo sistema es el sector empresarial, dejando de lado las verdaderas condiciones en las que se desenvuelve el aprendiz:

*(...)desde el punto de vista de las empresas, la configuración actual del contrato para la formación y el aprendizaje tiene tres ventajas principales: bonificaciones del 100% en la cotización a la Seguridad Social de empresa y trabajador; bonificaciones adicionales de 1.800 € anuales (1.500 € si el contratado es un hombre) durante tres años por su conversión en contratos indefinidos, aunque no suponga un aumento de plantilla; y un ahorro en costes salariales que puede llegar al 50 %<sup>19</sup> si sumamos esas bonificaciones a la reducción salarial.<sup>60</sup>*

Y es que el anterior pensamiento también es compartido por otros profesionales que consideran que la formación profesional en España está perdiendo su norte para responder en mayor medida a los intereses comerciales, afirmando así que *“es de lamentar que la normativa española ponga el énfasis principalmente en la inserción laboral, quedando muy relegado el aspecto formativo, sobre el que no parece haber control ni información.”*<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Héctor Monarca, *“La nueva Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa. La Restauración del Discurso Conservador”*, Revista Tendencias Pedagógicas, Universidad Autónoma de Madrid, No. 20 (2012): 113. Consultado 03 de junio, 2016 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4105116>

<sup>60</sup> Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Secretaría de Formación para el Empleo y Formación Sindical. *El Fraude de los contratos para la Formación y Aprendizaje*. (julio, 2015). Consultado el 06 de junio, 2016 <http://www.ccoo.es/e6b5221b56db6525c32bcd5cad328ad1000001.pdf>

<sup>61</sup> María J. Chisvert y Fernando Marhuenda, *“Transiciones Tempranas al Mercado Laboral. Los Contratos de Formación y Aprendizaje, ¿Oportunidad o Trampa para los Jóvenes?”* Revista de la Asociación de Sociología de la Educación 5, No. 2, España. (2012). Consultado el 03 de junio, 2016 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5144546.pdf>



En el mismo sentido, surgen a su vez diversas sugerencias a nivel académico y legal para el mejoramiento de los contratos que nacen a la luz de la educación dual y así afectar de una manera positiva a todos aquellos agentes que intervienen en esta relación. Como por ejemplo, permitir el establecimiento de contratos laborales entre empresas y aprendices únicamente para las profesiones reconocidas por el Estado, así como la creación de reglamentos para cada profesión<sup>62</sup>. Esto denota un interés por optimizar las condiciones actuales que regula LOMCE y el ya implantado Real Decreto 1529-2012.

Pese a todas las críticas, un sector importante principalmente respaldado por el apoyo estatal impulsa y apoya la idea de que es la mejor alternativa para sacar adelante y modernizar el sistema educativo español, donde incluso se confeccionó un proyecto llamado DUALVET, que pretende la transferencia de la Formación Profesional Dual a su país mediante la implementación de un manual que ha sido financiado por el apoyo de la Comisión Europea.

La finalidad de este programa básicamente es buscar una introducción general sobre cómo se organiza el sistema de formación profesional dual y sus elementos clave y se dirige a grupos de interés y a empresarios que desean iniciar la formación dual en sus empresas<sup>63</sup>. Este programa tiene distintos socios en Alemania, España, Portugal y Austria.

De igual manera, ya en este país se han desarrollado diversos “planes piloto” a lo largo de todo el territorio en los que se demuestran diversas experiencias relacionadas con la educación dual y el éxito de su desarrollo.

---

<sup>62</sup> Ver propuesta de Adrian Todoli para la mejora de la Formación Profesional Dual Española en <https://adriantodoli.com/la-formacion-dual-en-alemania-propuestas-de-mejora-de-la-fp-dual-espanola/>

<sup>63</sup> DUALVET. Una introducción al Sistema de Formación Profesional Dual: El secreto detrás del éxito de Alemania y Austria. Programa de Aprendizaje Permanente de la Unión Europea. (Zaragoza, España, 2015). Consultada 03 de junio, 2016.

[http://www.dualvet.eu/docs/productos/1\\_Sistema%20de%20Formacion%20Profesional%20Dual.pdf](http://www.dualvet.eu/docs/productos/1_Sistema%20de%20Formacion%20Profesional%20Dual.pdf)

En el artículo elaborado por Rego, Barreira y Rial se explica brevemente estas prácticas:

- *En la Comunidad de Madrid, en el año 2011, se pusieron en marcha proyectos de formación profesional dual en dos ciclos formativos: Desarrollo de Aplicaciones Informáticas y Mantenimiento Aeromecánico, ambos de grado superior.*
- *En Galicia, destaca el proyecto experimental puesto en marcha en el año 2013 entre la empresa Coremain SLU6 y el Centro Integrado de Formación Profesional Politécnico de Santiago de Compostela. El modelo dual se desarrolló en el ciclo formativo de grado superior de Sistemas Informáticos y de Telecomunicaciones con un grupo inicial de 15 alumnos/as.*
- *Con todo, la comunidad autónoma que podemos considerar pionera en relación con la formación profesional dual es el País Vasco (...) En la actualidad, el País Vasco desarrolla un proyecto propio denominado Hezibi, (DPTO. DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA-GOBIERNO VASCO, 2012), de formación en alternancia entre empresa y centro formativo. Lo más novedoso en relación con otras comunidades autónomas es que, además de distribuir proporcionalmente el período formativo entre cada institución participante, la formación está destinada a alumnos/as de entre 16 y 30 años inscritos en el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide), el cual también financiará la iniciativa, y se ha conseguido una mayor implicación de las empresas -un total de 106 en todo el territorio.<sup>64</sup>*

Pese a todo el hermetismo que gira alrededor de la educación dual en España, estos pequeños ejemplos de éxito parecen alimentar una esperanza en un sistema desconocido,

---

<sup>64</sup> Laura Rego Agraso, et al. "Formación Profesional Dual: Comparativa entre el sistema Alemán y el Incipiente Modelo Español", Revista Española de Educación Comparada, No. 25 (2015): 149-166. Consultada el 03 de junio, 2016 <http://dx.doi.org/10.5944/reec.25.2015.14788>

que quienes lo promueven esperan que sea una herramienta para salir abantes de la crisis que azota a esta nación europea.

### **Estudio Latinoamericano de la Educación Dual: Criterios a favor y en contra de su implementación. Caso de México y Chile**

En el nuevo continente se han realizado importantes esfuerzos importar el modelo de Educación Dual dentro de los Sistemas Educativos, lo anterior con el objetivo de dotar de una preparación de calidad a quien recibe este tipo de aprendizaje y así cooperar con la disminución de las estadísticas del desempleo juvenil en la región. Para ello, es necesario analizar el marco jurídico que los regula y las particularidades de cada nación. Tal y como lo comenta el profesor Hugo Baretto:

*La formación profesional aparece como un cometido básico de una serie de organismos variopintos, siendo la finalidad esencial de instituciones, en general tripartitas, muy arraigadas en América Latina; no obstante, también es posible apreciarla como componentes de un conjunto de medidas integrantes de la políticas de empleo y de inserción laboral juvenil, o aun como parte de las iniciativas de actores privados, casi siempre empresariales, aunque en algunos países los sindicatos también juegan un papel relevante en la materia<sup>65</sup>*

#### **Caso de México**

La educación en la República Mexicana es una de las más representativas de la región, tanto por la calidad de esta, como los constantes esfuerzos para abarcar la mayor

---

<sup>65</sup> Hugo Baretto. Marco Jurídico de la Formación Profesional para jóvenes en America Latina y el Caribe. Montevideo: EDT y Oficinas de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina; OIT/ Cinterfor, (2015). Consultada el 15 de abril, 2016 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ed\\_emp\\_msu/documents/projectdocumentation/wcms\\_437180.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/projectdocumentation/wcms_437180.pdf)

cobertura en el nivel nacional, alimentándose de sus fundamentos constitucionales y otros instrumentos jurídicos que la desarrollan.

El documento legal por excelencia es **la Ley General de Educación**. De igual manera, la misma establece que la Secretaría de Educación Pública es el órgano que ostenta la autoridad normativa-técnica para el funcionamiento del sistema educativo en toda la nación.

La Ley General de Educación establece en su artículo 37 que el nivel preescolar, junto con el de primaria y el de secundaria, forma parte de la educación de tipo básico, y por ende es de carácter obligatoria. Una vez finalizada la secundaria, se está en presencia de la educación media superior, en la cual el estudiante puede elegir entre un bachillerato general, uno tecnológico o una formación profesional técnica, la cual es la que interesa en el presente trabajo de investigación.

Según documento confeccionado por la Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas:

*La educación profesional técnica se imparte como una carrera que ofrece la formación de personal técnico calificado en diversas especialidades. Tiene como propósito preparar recursos humanos que ocupen mandos intermedios para desempeñarse laboralmente en funciones como la supervisión, el control y la evaluación de los procesos de producción. Los alumnos egresados obtienen el grado de profesional técnico, técnico profesional o técnico básico, según la institución y tipo de programa que hayan estudiado. Este tipo de estudios no constituye antecedentes para continuar estudios de educación superior. Los servicios se prestan en todas*

*las entidades federativas del país y la oferta se planea con base en estudios de demanda escolar y laboral, en los ámbitos regional y nacional.*<sup>66</sup>

Inicialmente, los contratos de formación eran antiguamente regulados por la Ley Federal del Trabajo de 1931 (LFTMX), donde el mismo ocupaba un apartado particular dentro de los contratos especiales de trabajo, esto significaba que a falta de normativa sobre el tema eran considerados contratos de trabajo.

El antiguo artículo 218 de la LFTMX de 1931 aportaba la siguiente definición para este tipo de contrato: “(...) es aquel en virtud del cual, una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.” Este apartado contemplaba 13 artículos que se encargaban de regular la duración el contrato, tiempo de enseñanza, jornada, obligaciones de aprendices y patronos, terminación de contratos sin responsabilidad patronal, acreditación de conocimientos y disposiciones acerca del trabajo marítimo.

En 1970 entra en vigor la actual LFTMX en México y como dato relevante para el tema en cuestión, suprime toda la regulación existente acerca de los contratos de formación, siendo esta una decisión que fue fuertemente cuestionada en su momento por algunos sectores:

*Al suprimirse en la ley de 1970 el contrato de aprendizaje por su reminiscencia medieval y porque en múltiples situaciones se permitió a pretexto de enseñanza, el pago de salarios inferiores, se pensó que las prácticas irregulares desaparecerían; pero bien pronto se admitió la necesidad de un*

---

<sup>66</sup> Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas, Secretaría de Educación Pública. *La Estructura del Sistema Educativo Mexicano*. Consultada el 10 de setiembre, 2017, [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09\\_01.pdf](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09_01.pdf)

*régimen legal que protegiera al joven o al trabajador que se encontraba aprendiendo un oficio.*<sup>67</sup>

Mediante reforma introducida a la Ley en 1978 vía decreto ejecutivo, que adiciona, reforma y deroga diversas disposiciones a la LFTMX, creándose así el Capítulo III Bis contenido dentro del Título IV de la ley de marras que es titulado “*De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores*”. Este apartado no regula específicamente los contratos de formación, pero para los especialistas tiene una relación intrínseca con los mismos:

*La capacitación y el adiestramiento guardan en el fondo afinidad con el contrato de aprendizaje. Las dos instituciones parten del concepto social de empresa, que le impone deberes comunitarios en beneficio de los trabajadores, las dos tienen como propósito que el trabajador adquiera conocimientos y habilidades para desempeñar un trabajo determinado o para hacerlo con los mejores resultados.*<sup>68</sup>

Como se desprende del contrato de capacitación y adiestramiento contemplado en la LFTMX, el mismo va direccionado a otorgar al trabajador una formación, para el mejoramiento de su desempeño en las labores asignadas, o el aprendizaje de nuevas tareas para la correcta labor en su puesto u homólogos.

En virtud de lo anterior, se puede afirmar que, si bien es cierto, esta modalidad contractual se le relaciona con los contratos de aprendizaje, definitivamente no son lo mismo, puesto que carecen de otros individuos involucrados dentro de dicha relación jurídica, como lo es el centro de aprendizaje, así como el criterio de alternancia, que es la base de la educación dual. El contrato de adiestramiento para la legislación mexicana es de

---

<sup>67</sup> Santiago Barajas Montes de Oca. *Los contratos especiales de trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, (México, 1992), P: 77

<sup>68</sup> Aurora Lacavex Berumen. ¿Contrato de Aprendizaje o capacitación; y adiestramiento o Educación Dual?: Una perspectiva histórica y de derecho comparado latinoamericanos. Universidad Autónoma Metropolitana (Azcapotzalco). México 2004. Consultado el 26 de junio, 2016 <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/51/57-14.pdf>

índole laboral, mientras que el contrato de aprendizaje para la educación dual no necesariamente posee dicha naturaleza, como se podrá observar más adelante.

Aunado a lo anterior, se debe apuntar que a lo largo de los años se han realizado en dicha nación diversos intentos por reformar la LFTMX, esto con el objetivo de volver a introducir, como en la ley de 1931, un capítulo que contemple la regulación específica para el contrato de aprendizaje. En el año 1996 la Diputada Martha Patricia Peña hizo su respectiva propuesta, y en el 2002 diversos integrantes del Partido Verde Ecologista también hicieron lo propio, sin embargo, sus propuestas fueron rechazadas en su oportunidad<sup>69</sup>.

La Secretaría de Educación Pública a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior y el CONALEP, en coordinación directa con la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), y con la asesoría de la Cámara México-Alemana de Comercio e Industria (CAMEXA) desarrollaron en 2013 el Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD), el cual retoma los elementos esenciales del modelo dual alemán y los adapta a la realidad nacional.

De conformidad con el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), el MMFD *“busca la vinculación de la teoría y la práctica, integrando al estudiante en la empresa para desarrollar sus competencias profesionales, al tiempo que desarrolla competencias genéricas y disciplinares a fin de lograr una educación integral mediante la concertación de convenios de colaboración y coordinación educativa entre empresa y planteles”*<sup>70</sup>

Asimismo, no es hasta hace poco más de tres años que se aprobó un acuerdo por parte de la Secretaría de Educación Pública mediante la publicación del 11 de junio del 2015,

---

<sup>69</sup> Aurora Lacavex Berumen. Óp cit. P: 13. <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/51/57-14.pdf>

<sup>70</sup> Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. *Modelo Mexicano de Educación Dual (MMFD): Prueba Piloto*. Consultado el 10 de setiembre, 2017 <http://www.conalep.edu.mx/academicos/Documents/mmfd/prsntcn-cnfrnc-mmfd.pdf>

en el Diario Oficial de la Federación (DOF), del Acuerdo Secretaria N°06/06/15 por el que se establece la formación dual como una opción educativa del tipo medio superior, por ser esta parte de la educación técnica.<sup>71</sup>

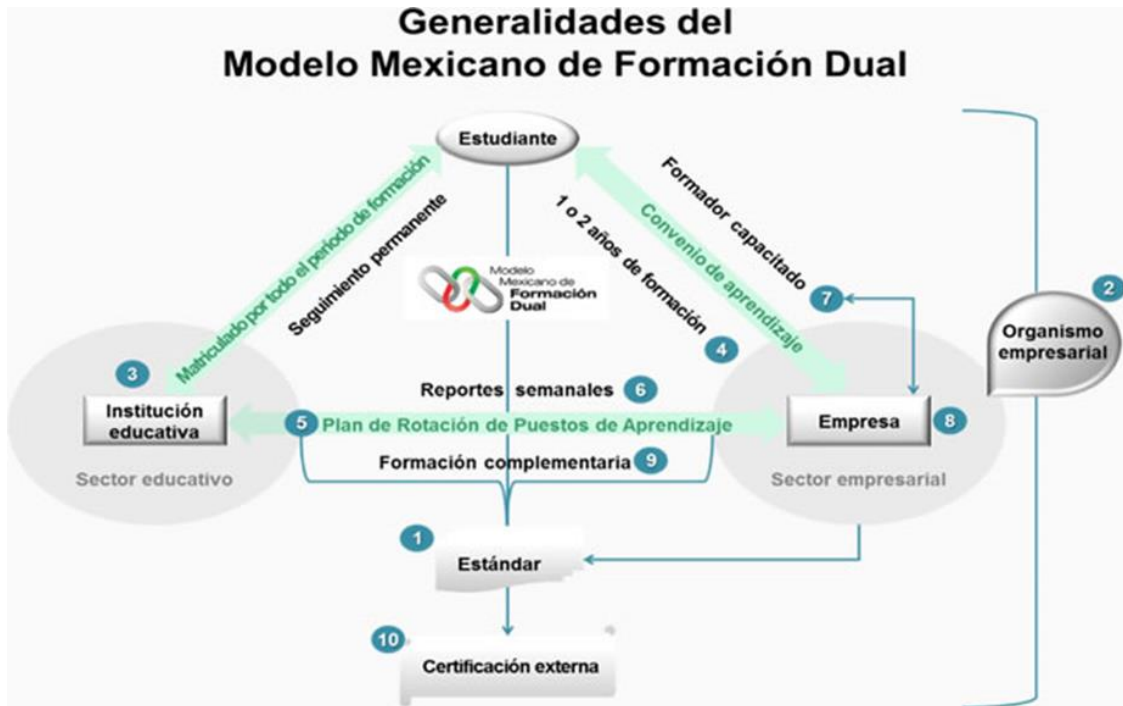
De esta forma, dicho acuerdo pretende implementar la alternativa de la formación dual en México a instituciones que previamente impartan formación técnica o lo que ellos llaman bachilleratos tecnológicos y que cuenten con la colaboración de empresas interesadas en el desarrollo de este modelo. Los planes bajo esta modalidad están diseñados para que tengan una duración máxima de dos años y una vez finalizados, los estudiantes podrán obtener una acreditación del oficio u profesión aprendida.

Los estudiantes por su parte, deben tener una edad mínima de 16 años y de conformidad con lo regulado en el artículo 6 del citado convenio cuentan con figuras de apoyo importante dentro de su proceso formativo, como son el tutor académico dentro del centro educativo y el instructor, persona capacitada y certificada el cual es adscrita a la empresa. Ambas figuras lo que buscan es otorgar una guía al estudiante en su proceso formativo. De igual manera, una vez seleccionados para formalizar el convenio educativo, pueden optar por una beca económica por el tiempo laborado.

---

<sup>71</sup> Se puede consultar el texto completo en [https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/bd689123-e7c5-48b7-834c-35403f75f709/a06\\_06\\_15.pdf](https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/bd689123-e7c5-48b7-834c-35403f75f709/a06_06_15.pdf)





**Fuente: Subsecretaría de Educación Media Superior, 2016**

De las principales características del Acuerdo de Formación Dual se colige primordialmente el fuerte enfoque académico, ya que el mismo documento hace alusión a conceptos como *programa de educación dual* o *convenios de cooperación*. De igual manera hace referencia una persona estudiante que debe respetar una malla curricular para su debida acreditación. Asimismo, resalta el criterio de alternancia del modelo educativo como principal característica de la formación profesional bajo la modalidad dual.

De los cánones 25 y 26 establecen el contenido esencial del mencionado Convenio de Aprendizaje:

**Artículo 25.-** *Los convenios de aprendizaje que celebren las Instituciones educativas, por conducto de su director, con las Empresas y los Estudiantes, derivados de un Programa de Formación Dual, establecerán los compromisos de cada parte para la realización de las Actividades de aprendizaje previstas en los Planes de formación personalizados. En caso de Estudiantes mayores*

*de 16 y menores de 18 años, los convenios de aprendizaje deberán formalizarse por sus padres o tutores.*

**Artículo 26.-** *Además de lo señalado en el artículo anterior los convenios de aprendizaje deberán establecer, al menos, lo siguiente: I. Calendario, horario y periodos vacacionales para la realización de las actividades derivadas del Plan de formación personalizado, en la Empresa; II. Número de horas semanales en las que el Estudiante podrá realizar sus Actividades de aprendizaje en la Empresa; III. Plan de rotación de puestos de aprendizaje en los que participará el Estudiante; IV. Procedimientos y criterios para la supervisión y Evaluación de las actividades del Plan de rotación de puestos de aprendizaje; V. En su caso, descripción de los apoyos que se brindarán al Estudiante durante su participación en el Programa de Formación Dual, y VI. Las demás que se requieran y acuerden las partes para la adecuada implementación del Plan de formación personalizado.*

En noviembre de 2013, la Embajada alemana estableció una Mesa Redonda, en donde los actores alemanes con suficiente experiencia en el desarrollo del tema, incluidas empresas y centros de capacitación, intercambian ideas y experiencias. Es por lo que se desarrolló un plan piloto, que permite ir recolectando prácticas en relación con este tipo de aprendizaje. Se escogieron carreras como administración, informática, electromecánica industrial, entre otros, para que en alrededor de 12 Centros Empresariales y en 12 entidades Federativas inicie la colaboración, como ellos mismos lo definen:

*El primer proyecto mexicano de formación dual diseñado a imagen y semejanza del sistema alemán se remonta a 1993. Fue impulsado a petición del consorcio Volkswagen y orientado a profesionistas de nivel medio superior para sus industrias ubicadas en Puebla. Desde entonces, el sistema de educación dual se ha expandido paulatinamente, y en la actualidad el Estado de México cuenta con 526 alumnos educados en este sistema,<sup>21</sup> la*

*mitad de ellos estudiantes del Conalep. Cabe mencionar que en este estado se está creando el Instituto de Formación Profesional Técnica, que tendrá como modelo el sistema dual alemán.*<sup>72</sup>

Como se colige de lo indicado supra, México se encuentra en un momento de auge con relación a la búsqueda del correcto desarrollo de la educación dual como un plan país, involucrando así a diversos sectores sociales, empresariales, y estudiantiles para el establecimiento de convenios que, bajo la supervisión de expertos extranjeros, buscan sumar más casos de éxito en su nación relacionados directamente con el modelo educativo y de aprendizaje dual.

### **Caso de Chile**

Este país suramericano no se escapa a los intentos que ha realizado la región por replicar este modelo educativo, y es a partir de la década de los noventa que se remonta su histórica adaptación producto de una serie de cambios que surgieron en esta nación, entre ellos sus políticas educacionales.

Es importante señalar que en esta nación suramericana también existe una marcada diferencia entre lo que debe entenderse como educación formal y la no formal, que es reconocida en dicho país como capacitación. De la primera se encarga como ente responsable el Ministerio de Educación Pública y de la Capacitación el Ministerio de Trabajo Previsión Social.

Ahora bien, para el presente asunto interesa prestar particular atención a la etapa media de la educación formal, la cual según propios datos del Ministerio de Educación de Chile tiene una duración de cuatro cursos y es de carácter obligatoria. En la misma el

---

<sup>72</sup> Enrique Palos Soto y Marc Herráiz Esteban. "El sistema de educación dual: nuevas avenidas en la cooperación bilateral entre México y Alemania." Revista Mexicana de Política Exterior, No. 99 (2013), P. 107, Consultada el 19 de setiembre, 2017 <https://revistadigital.sre.gob.mx/images/stories/numeros/n99/palosherraiz.pdf>

estudiante puede optar por la vía científico-humanista que está orientada al acceso a la universidad, o bien, la que ocupará las siguientes líneas, sea la técnico-profesional<sup>73</sup> que busca preparar a los estudiantes para el mercado laboral.

Para el año 1991, se inicia con el diseño de un proyecto por parte del gobierno estatal y en colaboración directa con autoridades alemanas expertas en el tema de la educación técnica como lo es la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) que iba a ser considerado como una propuesta innovadora para la época, el cual denominaron Programa de Formación Profesional Dual (FOPROD), el cual ha sido considerado una alternativa curricular para la educación media Técnico Profesional.

*La implementación de este programa en Chile busca formar en los jóvenes las habilidades y competencias necesarias para el mundo laboral actual, a través de una nueva estrategia educacional, donde participan los 3º y 4º medios de los establecimientos técnico-profesionales realizando su aprendizaje en dos lugares alternados: el liceo y la empresa, para que puedan así, relacionar la teoría adquirida en el liceo con la práctica en terreno y conocer la realidad laboral de su rubro.<sup>74</sup>*

Lo anterior se ve reflejado en el año 1996 donde se decide implementar tres planes piloto con el fin de medir su potencial dentro de la educación técnica: Escuela Nacional de Artes Gráficas, Liceo A-100 de Gran Avenida y en el Liceo Industrial Domingo Matte Pérez

---

<sup>73</sup> Por definición del Ministerio de Educación, debe entenderse por Educación Técnica Profesional incluye todas aquellas modalidades educativas que combinan el aprendizaje teórico y práctico, relevante para un campo ocupacional específico y que son impartidas a los jóvenes durante su permanencia en el sistema educativo y antes de su ingreso al mercado laboral. <http://portales.mineduc.cl/usuarios/mineduc/doc/201204241130130.DiagnOsticoEducacionTPCentrosEstudiosMINEDUC.pdf>

<sup>74</sup> Denise Farías Moya y Christina Morales Poffalt. *Educación Técnica Profesional Dual desde una perspectiva empresarial*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Administración. Universidad Austral de Chile, 2002. Consultada el 18 de setiembre, 2017. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2002/fe224e/doc/fe224e.pdf>

de la comuna, todos ubicados en la región Metropolitana de Santiago, con experiencia en confección de vestuarios y mecánica automotriz.

En virtud del buen desempeño de estas pruebas, para el año 1998 se decide otorgar una mayor cobertura del proyecto y extender la cantidad de Centros Educativos que participen en el mismo y con ello se amplía este método a diferentes regiones del país que simpatizarían con esta nueva alternativa.

En la regulación chilena existe regulación expresa dentro del **Código de Trabajo**, específicamente en el artículo 78 en relación con los **contratos de aprendizaje**. Es menester indicar que dicho contrato se encuentra ubicado dentro del apartado para los contratos especiales. Dicho precepto dispone:

*Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.*

Ahora bien, sin perder de vista que dichos contratos tienen relación directa con la educación técnica en Chile, que es la que se encuentra bajo objeto de análisis en el presente asunto, debe reiterarse que el sistema educativo chileno, tal y como ya se mencionó en líneas atrás, se encuentra clasificada en formal e informal, y por ende, son distintos los instrumentos legales que definen sus principales objetivos y los alcances según la categoría en la que se ubique.

Para el sistema educativo formal **La Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza N°18962**, del 10 de marzo de 1990 es la máxima regulación sobre estos aspectos en Chile, y tal y como lo dice su artículo primero: “(...) fija los requisitos mínimos que deberán cumplir

*los niveles de enseñanza básica y enseñanza media y asimismo regula el deber del Estado de velar por su cumplimiento(...)*”.

De su mismo articulado se desprende el concepto que debe entenderse por educación media, que hay que recordar, es donde se encuentra encasillada la formación técnica, la cual tiene como principal finalidad de dotar al estudiante de herramientas suficientes tanto a nivel intelectual como las destrezas necesarias para el futuro ingreso a una fuente formal de empleo, tal y como se colige de sus primordiales objetivos <sup>75</sup>.

Justamente para el año 1998 y producto de un arduo trabajo y múltiples estudios y diagnósticos de la malla curricular realizados por el gobierno, específicamente por Comisión Nacional para la Modernización de la Educación y de su Comité Técnico Asesor, con el fin de proporcionar un mejoramiento de las condiciones y proceso dentro del sistema educativo se obtiene como consecuencia el **Decreto Supremo 220 del Ministerio de Educación**.

Dicho instrumento responde precisamente y en parte a la conocida Reforma Curricular de 1998, que fue un componente central de la Reforma Educacional Chilena. Lo anterior para dicho gobierno tuvo importantes consecuencias en relación con la Educación Técnica Media Profesional ya que se encargó de reorganizar su oferta curricular y principalmente estableció un espacio de formación diferenciada<sup>76</sup> para los dos últimos años de enseñanza media. Lo anterior significaba toda una novedad en lo que se conocía hasta

---

<sup>75</sup> Artículo 12: La enseñanza media tendrá como objetivos generales lograr que los educandos al egresar, sean capaces de:

- a) Desarrollar sus capacidades intelectuales, afectivas y físicas basadas en valores espirituales, éticos y cívicos que le permitan dar una dirección responsable a su vida, tanto en el orden espiritual como material y que le faculten para participar permanentemente en su propia educación;
- b) Desarrollar su capacidad de pensar libre y reflexivamente y juzgar decidir y emprender actividades por sí mismo;
- e) Comprender el mundo en que vive y lograr su integración en él;
- d) Conocer y apreciar nuestro legado histórico-cultural y conocer la realidad nacional e internacional y
- e) Proseguir estudios o desarrollar actividades de acuerdo con sus aptitudes y expectativas.

<sup>76</sup> **El artículo 8 de Decreto 220 establece que:** *Al finalizar el primero o segundo año medio, los alumnos que hayan sido promovidos de curso, tendrán derecho a continuar sus estudios en establecimientos de una modalidad diferente, con independencia del tipo de plan y programa de estudio que hubieren cursado.*

el momento en la formación técnica formal, ya que introducía el elemento de la alternancia dentro de los planes de estudio, lo que implica una preparación tanto en el centro educativo como en la empresa colaboradora.

Para el 2001, la educación técnica profesional se encontraba en su fase de consolidación, donde la ayuda alemana culmina y en lo sucesivo le correspondería al Ministerio de Educación la responsabilidad exclusiva de velar por el desarrollo, financiamiento y propagación de este programa en los diferentes Liceos del país.

En este punto debe concluirse que no existe ningún elemento coercitivo que medie la relación entre los centros educativos y las empresas vinculadas más que la mera cooperación social, sin que exista entre las partes una mayor obligación que los lleve a compeler el cumplimiento efectivo de lo estipulado por las mismas, como si lo hiciese un contrato. Actualmente, más de 220 colegios se encuentran desarrollando los programas de educación dual a todo lo largo y ancho de Chile.

Por otro lado, en el ámbito de la educación **no formal**, se habla del tema de la **capacitación**, que reviste de gran importancia y ha sido objeto de múltiples reformas a través de los años. La institución pionera en el desarrollo del Tema de la capacitación ha sido el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENSE), que a través de la **Ley 19518** del 10 de enero de 1991 establece una nueva fijación del Estatuto de Capacitación y Empleo y su última reforma realizada por la **Ley 19765** del 16 de octubre del 2001.

Su misión viene prácticamente encaminada a apoyarse en los anteriores instrumentos jurídicos para poder contribuir con el mejoramiento de la educación impartida<sup>77</sup>, tanto a trabajadores como a personas desempleadas y así convertirse en un

---

<sup>77</sup> De conformidad con la información extraída del sitio web <http://www.sence.cl/portal/Acerca-del-Sence/> su misión consiste en: Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile y sus regiones.

ente facilitador de programas que les permita ampliar sus posibilidades para la inserción en la vida laboral, o bien, perfeccionar sus capacidades para un mejor desarrollo de las funciones desempeñadas mediante la dotación de una titulación técnica académica.

Al iniciar con el estudio de la **Ley 19518** y de conformidad con el artículo 10 de la capacitación es definida de la siguiente manera:

*“Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.*

*Se considerarán también capacitación actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical (...)*”

Como se puede observar del artículo anterior se desprende que las acciones que se deben entender como capacitación van dirigidas directamente a personas consideradas trabajadores de una empresa. Sin embargo, el artículo 33 párrafo 5 de la mencionada ley abre las puertas para que personas que aún no se encuentren ligadas a una relación laboral puedan acceder a la misma:

*Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, siempre y cuando sea necesario para el buen funcionamiento de la empresa o por la estacionalidad de la*



*actividad que desarrolla, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.* Lo resaltado no pertenece al original.

Esta ley (19518) reviste de gran importancia porque contempla el contrato de aprendizaje bajo disposiciones especiales que deberán ser desarrolladas bajo su normativa, de la cual pueden ser resaltadas las siguientes especificaciones:

1. Del artículo 31 se desprende que estos contratos pueden llevarse a cabo o no bajo los criterios de la alternancia. Esto quiere decir que la capacitación puede llevarse a cabo únicamente en el lugar de trabajo, o bien se puede apoyar de alguna institución educativa.
2. El financiamiento puede llevarse a cabo de dos maneras en particular. El primero, costeada mayoritariamente por la empresa, la cual, de ser así y reunir los requisitos establecidos en los artículos 36 y 37, podría obtener un beneficio tributario, mismo que consiste en un descuento de hasta un 1% anual del impuesto sobre la renta con relación al reporte de la planilla total de la empresa. Por otro lado, los programas de capacitación pueden ser costeados por medio del Estado, a través del Fondo Nacional de Capacitación que se encuentra debidamente contemplado dentro de las partidas presupuestarias. Sus beneficiarios serían por lo general personas de escasos recursos de conformidad con lo establecido en el canon 44.

3. El artículo 57, es quizá de los más relevantes para este estudio, toda vez que hace referencia a la edad mínima y máxima para la suscripción de estos contratos (18 a 25 años), duración máxima del contrato que no puede superar los dos años, deberá contemplar dicho contrato las horas de enseñanza relacionada (fuera de la empresa) y establece que bajo ninguna circunstancia el trabajador podrá percibir una remuneración por debajo del mínimo mensual de conformidad con su profesión. Como puede observarse, dicho artículo dota de contenido al contrato de aprendizaje.
4. Por su parte, el artículo 65 establece que el Código de Trabajo es de aplicación supletoria a todo aquello que no se oponga a lo estipulado mediante esta ley de carácter especial.

Esta ley fue reformada parcialmente en el año 2011 por la Ley 19765, la cual introduce una serie de variantes no sustanciales sobre todo en lo relativo al tema de financiamiento de los programas.

### **Balance de la implementación de la Educación Dual tanto en el nivel europeo y americano. Una comparación directa entre ambas realidades y sus principales reflexiones**

De todo lo que se ha apuntado hasta el momento, lo que es realmente meritorio de rescatar son los diversos esfuerzos que han realizado las naciones hasta ahora estudiadas, por incorporar dentro de sus distintos sistemas educativos una alternativa que podría dar los frutos esperados para el desarrollo del país. Es por ello por lo que en este pequeño apartado se concretizará brevemente las similitudes más visibles, así como los principales contrastes que se pueden determinar en el tema de la Educación Dual en ambos continentes.

## **Sistema Educativo**

Se debe comenzar indicando que no se aprecia diferencia alguna de particular relevancia en relación con la estructura de los sistemas educativos. Si bien es cierto puede no existir una diferencia lo suficientemente marcada entre la educación formal e informal, todos los países estudiados poseen una estructura bien establecida de la enseñanza obligatoria, misma que es resguardada en diferentes instrumentos jurídicos que la respaldan, variando entonces de manera mínima en detalles como planes de estudio y edades para la conclusión de cada una de las etapas.

Las cuatro naciones poseen un órgano encargado del control y supervisión del ámbito educativo que por lo general es el Ministerio de Educación o su equivalente. Este órgano a su vez delega en una instancia particular todo lo relativo a la Educación técnica, porque de alguna manera u otra, esta requiere de una particular atención, la cual debe llevarse a cabo de manera individualizada. Organismos como el Instituto Federal de Formación Profesional en Alemania y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en Chile, constituyen un compromiso claramente notable por parte de los gobiernos para garantizar el alcance de la educación técnica a la mayor cantidad de jóvenes que quieran participar de sus programas, fuera de las instituciones de enseñanza formal.

La alternancia, es decir, el aprendizaje en dos lugares distintos para el complemento del proceso educativo, tanto en la empresa como en el centro educativo, es sin duda el común denominador que comparten los cuatro países bajo estudio. La misma se constituye en esa novedad que atrae a los jóvenes al estudio de la educación técnica.

## **Marco normativo**

Sin excepción, todos los países previamente analizados cuentan con regulación atinente al tema, algunas más amplias que otras. Particular interés merece señalar que mientras en el continente europeo su regulación modelo que es la alemana, misma que

cuenta con normativa expresa para la educación dual, no ocurre lo mismo en América Latina, donde por ejemplo debe acudirse a la normativa de los contratos de aprendizaje o capacitación para el análisis jurídico del tema, dejando vacíos legales que deben ser subsanados ya sea con la legislación laboral, o de no encontrarse elementos suficientes para ésta relación, debe acudirse a la vía civil.

Un aspecto por señalar es sin duda que la normativa aplicable a la educación técnica va a depender si el aprendiz se encuentra dentro de los programas de la educación formal o no formal, así podrá determinarse si se aplican leyes, reglamentos o decretos específicos para el ámbito educativo, o si se acoge a la normativa laboral para los casos concretos y estudiar el tipo de contrato que se está regulando.

No existe un patrón particular para Europa o América Latina en relación con la naturaleza de este tipo de contratos. Por ejemplo, para Alemania y Chile los mismos constituyen un ejemplo de contrato de trabajo sui generis. Sin embargo, tanto España como México lo ven como una cooperación entre partes que posee una repercusión social, pero que no le será aplicable la normativa laboral.

Lo que si debe indicarse es que la mayoría de las legislaciones, consideren o no al contrato de aprendizaje en la modalidad dual como un contrato laboral o no, obliga a las partes como mínimo a la suscripción de un convenio con características básicas que contempla el campo de aprendizaje por desarrollar, jornada, remuneraciones o beneficios (si las hay), obligaciones del maestro y aprendiz, periodos de prueba, calificación y titulación de aprendices, entre otros.

Otro aspecto fundamental que poseen en común es el tema del financiamiento. Si bien es cierto países como Alemania y Chile cuentan con Fondos Estatales específicos por destinar para este tipo de programas y que provienen directamente destinados por partidas presupuestarias, siempre se contempla el financiamiento privado como la alternativa más viable, reservándose la empresa el derecho unilateral que al finalizar el programa pueda

contratar o no al aprendiz que ha preparado y colaborado con la etapa productiva de la compañía. Caso interesante es el de Chile que incluso para incentivar a la empresa privada a participar de este tipo de programas, se encarga de otorgar un beneficio tributario por su contratación.

### **Niveles de aceptación**

Aquí donde se pueden palpar las principales diferencias entre las naciones examinadas. En el caso de Alemania, se considera que gran parte del éxito del desempleo juvenil, siendo incluso uno de los más bajos de toda la Unión Europea, responde precisamente al acogimiento de la educación dual como una solución real. La mayoría de los jóvenes ven este sistema con buenos ojos por el respaldo estatal y empresarial, además de la titulación de calidad que obtienen al finalizar el proceso, así como la remuneración recibida la cual no es nada despreciable.

Por otro lado, España se encuentra en un proceso más lento para su adaptación. Pese a que como se esbozó líneas atrás se han realizado diversos planes piloto en diferentes regiones de la nación, la oposición a este sistema se funda en la precarización de los salarios, mano de obra barata, una visión capitalista de la educación que pone al estudio como solamente un vehículo para la obtención de empleo.

Ya en América Latina el panorama es un tanto similar, donde se encuentra un país que sigue encaminado a su consolidación, desarrollo constante de reformas y normativa de la educación técnica como lo es Chile. Y por otro lado se encuentra México, que, pese a los proyectos piloto desarrollados en diversos estados de dicha nación, existe una evidente falta de regulación contundente sobre el tema.

Ambos continentes muestran un interés sobre este tema, y por supuesto, se quedaron fuera de este análisis países importantes como Suiza, Austria y Colombia que también podrían aportar al estudio de los autos. Sin embargo, con la información hasta

ahora recopilada se puede afirmar que la Educación Técnica Profesional en su modalidad Dual, se encuentra en una era de apogeo y publicidad, por lo cual, mientras siga existiendo la posibilidad latente de que la misma constituya un avance dentro de los sistemas educativos y contribuya a la disminución del desempleo, tal y como argumentan sus simpatizantes, se continuará desarrollando este tema, independientemente en el continente que se estudie y si la posición en favor o en contra del mismo.

### **Conclusiones del capítulo**

Analizados que han sido cada uno de los cuatro países que se desarrollaron a lo largo de este capítulo se pueden realizar algunas consideraciones en particular:

#### **ALEMANIA**

De su normativa vigente, sea la LFP 2005, que en tesis de principio media una relación de tipo laboral entre el aprendiz y la empresa formadora por estar así plenamente establecido dentro de su articulado, sin embargo, será del análisis de todos sus elementos que se pueda determinar la adecuación de dicha norma a la realidad jurídica de sus efectos.

De igual manera se puede observar que el país germánico posee una legislación dividida tanto en el nivel estatal como federal, sin embargo, llama la atención que pese a lo anterior se denota una única y sincronizada esencia, que ha permitido el éxito de este sistema educativo. Esto indubitablemente tiene mucho que ver con la cultura alemana y el amparo que le dan los diversos agentes sociales (gobierno, empresas, trabajadores, entre otros) a la formación técnica profesional, la cual tiene excelentes niveles de aceptación entre su población meta (jóvenes entre 16 y 25 años).

Es el único país que posee una legislación específica y particular para la educación y formación profesional dual bajo la modalidad dual, sin necesidad de referir a contratos de formación o capacitación para la regulación del tema, quedando claro desde un principio que desde la óptica alemana el aprendiz, como uno de los beneficiarios del sistema, es acreedor de la protección brindada por la legislación laboral.

## **ESPAÑA**

El caso de España debe analizarse en relación con su contexto económico y social. La fuerte crisis económica repercute en la carencia de fuentes de empleo, siendo la población juvenil de los más perjudicados en este extremo. Aunado a ello muchos sectores como los sindicatos ven la implementación de la educación dual como una cortina de humo para que ocurran arbitrariedades y explotaciones a los jóvenes que se encuentren realizando labores de aprendizaje en sus empresas.

En relación con la normativa vigente, tenemos que existen los contratos de formación, los cuales según el real decreto 1529-2012 son de índole laboral al otorgar así a sus aprendices el título de trabajadores que se encuentran adquiriendo destrezas particulares para el mejoramiento de sus funciones.

Por otro lado, establece los programas de formación dual, los son de aplicación para aquellos casos cuando no se esté en presencia de contrato de formación. El fin primordial de los mismos será el de impulsar la formación profesional de los jóvenes para la formación o aprendizaje de alguna profesión u oficio que facilite su inserción en el mercado laboral.

Llama la atención que el Decreto Real 1529-2012 excluye de manera tácita a los estudiantes de la formación profesional bajo la modalidad dual de la materia laboral, y es que tampoco indica cuál es la normativa que impera en este tipo de relaciones entre el estudiante, la empresa formadora y la institución educativa, lo cual constituye una diferencia palpable con relación en el país germánico.

## **MEXICO**

Si bien es cierto los antecedentes mexicanos en cuanto a la implantación de esta modalidad educativa y su desarrollo legal han sido bastante reducidos, parece ser que los

ejemplos materializados hasta el momento se han llevado a cabo de manera exitosa y continúan avanzando para mejorar y ampliar su desarrollo. La relación existente entre México y Alemania continúan perpetuando acuerdos de cooperación para el desarrollo de más y más variados programas de educación dual en la nación latinoamericana.

De igual manera, se concluye de la lectura de los textos legales que fundamentan el establecimiento de los contratos de formación o educación bajo la modalidad dual, que los mismos no permiten contemplar la posibilidad de un contrato de trabajo entre las partes suscribientes de un Convenio de Aprendizaje, siendo este un factor característico de la adaptación del sistema original.

No existe en la actualidad, una referencia expresa dentro de los instrumentos legales mexicanos a la aplicación de las legislaciones laborales para los casos de contratos de aprendizaje en su modalidad dual, por lo que debe entenderse que los mismos no son considerados un contrato de trabajo, sino un convenio entre partes que tiene una naturaleza distinta a la laboral.

## **CHILE**

La legislación chilena es robusta en relación con el tema, con un contrato de aprendizaje regulado en el Código de Trabajo, y como antecedentes de la educación dual debe primeramente analizarse si se desarrollará en el sector formal o no formal del sistema educativo para visualizar las disposiciones legales aplicables a cada caso concreto.

De lo anterior se desprende que los empleadores que contraten aprendices de acuerdo con las exigencias especiales contenidas en el Estatuto de Capacitación y Empleo y el Código de Trabajo son conscientes que el vínculo jurídico contractual es de naturaleza laboral. Sin embargo, si se suscribe un convenio directamente con un estudiante de un Liceo bajo los programas destinados para su formación técnica, no son otra cosa que convenios



de cooperación que no constituyen un contrato de aprendizaje y por ende no son de índole laboral.

En virtud de lo anterior, y pese a que existen distintos y variados instrumentos legales, así como múltiples planes piloto desarrollados dentro del territorio nacional, no existe regulación expresa para el desarrollo de la educación dual en esta nación, sino referencias expresas a contratos de aprendizaje y capacitación que permite contextualizar ciertos programas, mas no dotarlos de contenido jurídico en el sentido estricto.

### CAPITULO III: LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN DUAL A LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE

La educación técnica en Costa Rica, como el principal antecedente del sistema de formación dual, para sus impulsores es una opción para ampliar la oferta laboral y darle mayores y mejores herramientas a muchos jóvenes que se encuentran encasillados dentro de las estadísticas del desempleo desde hace ya varios años, para una eventual inserción al mercado:

*Solamente en el cuarto trimestre del 2014, alrededor de 99 mil jóvenes se encontraban desempleados, representando un 45% de la población desempleada total. A pesar de que el porcentaje de jóvenes dentro del total de desempleados representó menos de la mitad, la tasa de desempleo abierto juvenil fue 24%, cerca de 4 veces la de la población adulta; lo anterior quiere decir que por cada 100 jóvenes participando activamente en el mercado laboral, 24 buscaron activamente trabajo, pero no lo encontraron, siendo en el caso de los adultos únicamente 6 de cada 100*<sup>78</sup>

Es por lo que, con miras en nuestro país, se han realizado diversos esfuerzos para analizar el posible panorama de implementación de la educación dual en territorio nacional. Es menester recordar que la misma puede ser definida como:

*(...) un esquema que, en lo esencial, combina la formación académica en centros educativos con la práctica en la empresa. La formación en el aula desarrolla contenidos curriculares para adquirir los conocimientos y competencias básicas para el trabajo. Lo aprendido en el aula se transforma*

---

<sup>78</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. *Encuesta Continua de Empleo: Situación del empleo juvenil en Costa Rica*. (San José, Costa Rica, 2015): 10. Consultado 5 de agosto, 2016 [http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/INEC/ECE/2015/Situacion\\_Empleo\\_Juvenil\\_CR\\_ECE\\_2015.pdf](http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/INEC/ECE/2015/Situacion_Empleo_Juvenil_CR_ECE_2015.pdf)

*en aplicaciones prácticas en la empresa, bajo la tutela de un instructor experto.*<sup>79</sup>

En Costa Rica la educación técnica se ha desarrollado prácticamente en dos vías principales: la formal por parte del Ministerio de Educación Pública como una modalidad dentro del ciclo diversificado y que tiene lugar en los colegios técnicos profesionales (CTP), y la formación profesional no formal por parte del INA, principalmente, y por empresas y organizaciones en menor medida.

En cuanto al marco jurídico que rige para estas modalidades debe decirse que es distinto para la educación técnica según sea formal, para lo cual se debe acudir a las disposiciones establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 2160, que es la Ley Fundamental de Educación del 25 de setiembre de 1957, y para la modalidad no formal, esta se rige por la Ley N°6868 del 06 de mayo de 1983, que es la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Esta modalidad educativa ha sido implementada en Costa Rica desde hace ya muchos años, con casos de éxito dentro del territorio nacional y con estructuras académicas y formadoras que han sido un baluarte para contribuir a su desarrollo:

*La incorporación de la educación técnica como proceso formal dentro del sistema educativo nacional se dio en 1953, con la creación del Colegio Vocacional de Artes y Oficios de Cartago (Covao) y su inclusión como parte del ciclo diversificado en 1957, en el marco de la Ley General de Educación. Adicionalmente, en 1970 se crearon el INA y los colegios parauniversitarios,*

---

<sup>79</sup>Academia de Centroamérica. *La formación dual como una opción al desempleo. Serie Visión Costa Rica.* (s.l, mayo 2015): 6. Consultado 15 de abril, 2016 de <http://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2015/06/PV-02-15.pdf>

*con los cuales el país sentó las bases para atender la demanda de técnicos medios del mercado laboral.*<sup>80</sup>

Como se mencionó previamente la institución pionera en la Educación Técnica no formal en Costa Rica es el INA que desde el año de 1993 ha logrado implementar esta modalidad en programas de formación en carreras técnicas como la Mecánica Automotriz y Diseño Gráfico al lograr que los egresados de esta carrera lo hagan con un valor agregado por considerarse mano de obra calificada y de calidad, siendo este uno de los principales fines de la institución<sup>81</sup>.

Aún y cuando se reconoce el esfuerzo del INA para contribuir con el desarrollo de dicha modalidad educativa, existen actualmente dos proyectos de ley en la Asamblea Legislativa, que pretenden entre otras cosas, una apertura tanto del mercado laboral, así como la erradicación de la prerrogativa supra mencionada que ejerce exclusivamente el INA.

Precisamente a raíz de la educación técnica, dígase formal o no formal, que nace la modalidad dual, como una rama o manifestación de este subsistema educativo. En el mismo sentido, se puede especificar que la educación y formación bajo la modalidad dual puede constituirse como *“la implementación de una práctica educativa paralela a su proceso de formación teórico-técnica. Esta se haría mancomunadamente entre la institución educativa y la empresa que requiera y aplique para este servicio.”*<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Estado de La Nación. *Capítulo 5: Educación Técnica y Formación Profesional en Costa Rica: Avances y Desafíos*. En Informe de Estado de La Nación. (San José, Costa Rica, 2011): 237. Consultado el 03 de julio del 2016 [http://estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/educacion/003/parte\\_1\\_capitulo\\_5-edu03.pdf](http://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/003/parte_1_capitulo_5-edu03.pdf)

<sup>81</sup> El artículo 2 de la LOINA: El Instituto Nacional de Aprendizaje tendrá como finalidad principal promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

<sup>82</sup> José Solano Solano, *“La educación dual. Apuntes sobre su concepción práctica para Costa Rica”*, Reflexión de Editorial de Equipo Crítica, Blog, 09 de agosto, 2015, consultado 15 de abril, 2016 <http://www.equipocritica.org/reflexion-editorial/editoriales-anteriores/la-educacion-dual-apuntes-sobre-su-concepcion-practica-para-costa-rica/>

A continuación, se procederá con el análisis de esta y su desarrollo real en Costa Rica a través de los instrumentos legales propuestos para materializar su regulación y dotar de contenido jurídico a las relaciones que de ella se desprenda.

**Análisis de los proyectos de Ley 19019 presentado por la Administración Chinchilla Miranda y el 19378 presentado por el Diputado Otto Guevara Guth y otros diputados y diputadas de la Asamblea Legislativa.**

Tal y como se estudió capítulos atrás, la legislación vigente en Costa Rica que regula los contratos de Aprendizaje es la Ley 4903 de 1971. Esta ley no contempla la modalidad dual dentro de su contenido, pero se constituye como su principal antecedente. Su regulación tanto en contenido como en la aplicación práctica, así como el otorgamiento de prerrogativas exclusivas al INA para la suscripción, preparación e implementación de este tipo de contratos, ha hecho que el país busque la creación de nuevos instrumentos jurídicos que permitan la modernización del tema.

No se puede desmeritar la labor del INA en cuanto a la formación de personas técnicas en distintas áreas que le permitan de alguna manera u otra desempeñar su oficio de manera remunerada en el mundo laboral. Sin embargo, la realidad es que, de conformidad con los últimos informes de auditoría realizado por la Contraloría General de la República en el año 2014 y 20147 respectivamente, dicha institución no sale con una buena calificación en la satisfacción de las necesidades del mercado laboral.

Mediante una auditoría que fue publicada en diciembre del 2014, el órgano contralor determinó que *“la gestión efectuada por el INA en los programas de formación y capacitación no han logrado la eficiencia y eficacia requeridas, dado que, de acuerdo con los resultados obtenidos en los análisis efectuados, su oferta académica no ha alcanzado a*

ajustarse a las necesidades del país en los diferentes sectores productivos.”<sup>83</sup>. Para ejemplificar lo anterior elaboraron el siguiente cuadro comparativo:

<b>Programas Técnicos y Técnicos Especializados con mayor cantidad de Egresados INA Periodo 2010-2013</b>	<b>Carreras Técnicas de Mayor Demanda según Encuesta de Recursos Humanos CINDE, 2012</b>
<b>1- Técnico/a Operador/a de Equipo de cómputo</b>	1- Inspectores de Calidad
<b>2- Inglés conversacional para el sector comercial</b>	2- Inyección de plásticos y moldeo
<b>3- Asistente en Administración</b>	3- Mecánica de precisión y mantenimiento industrial
<b>4- Gestión de la Administración MPYMES</b>	4- Electromecánica y electrónica industrial
<b>5- Ejecutivo/a especializado/a en inglés para centros de servicios</b>	5- Contabilidad y finanzas
<b>6- Asistente en Recursos Humanos</b>	6- Diseño publicitario, animación digital
<b>7- Bartender y saloner profesional</b>	7- Redes y telemática
<b>8- Formación de instructores</b>	8- Desarrollo de software
<b>9- Operario/a de centros de acopio de materiales aprovechables</b>	9- Soporte técnico y electrónica
<b>10- Manicurista-Pedicurista</b>	10- Operador de centro de contacto bilingüe o trilingüe

**Fuente: Elaboración CGR, según datos del INA y CINDE, 2014**

Datos como los anteriores sirven de fundamento para aquellos que sostiene que, la apertura del monopolio que posee actualmente dicha institución en relación con la suscripción de los contratos de aprendizaje se ha convertido en una necesidad.

<sup>83</sup> Contraloría General de la República, Área de Fiscalización de Servicios Económicos. *Informe de la Auditoría Operativa sobre la Gestión del INA en los Programas de Formación y Capacitación que Desarrolla*. (San José, Costa Rica, 2014) Consultada 17 de setiembre, 2016 [https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/sad\\_docs/2014/DFOE-EC-IF-14-2014.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/sad_docs/2014/DFOE-EC-IF-14-2014.pdf)

El posible desarrollo de la Educación y Formación bajo la modalidad Dual en Costa Rica, ha generado todo tipo de reacciones y opiniones con relación a la viabilidad de este, así como los pros y contras que existen en cuanto a su culminación dentro del sistema educativo nacional y el marco jurídico que la respalde. En lo que sí coinciden ambos bandos es que existe una necesidad inminente de una nueva legislación que regule este asunto.

En virtud de lo anterior, es que la Academia Centroamericana, elabora un informe que contempla el panorama de ejecución de la modalidad bajo estudio en Costa Rica. El mencionado documento considera que para que dicha modalidad educativa obtenga éxito necesariamente debe contemplar una serie de factores particulares y que a su vez se encuentren interconectados entre sí para su correcto desarrollo. El cumplimiento de estos pilares es lo que en este estudio se denomina el *modelo de referencia* y se pueden enumerar de la siguiente manera:

1. Enfoque guiado por la demanda (formación guiada por las empresas).
2. Clara definición del perfil del beneficiario directo (población objetivo).
3. Sistema de remuneración para el beneficiario directo (tipo de beneficio económico recibido y quién lo otorga).
4. Institucionalidad y rectoría claramente establecidos.
5. Proceso de formación en la empresa: alcance y relación con la población objetivo.
6. Esquema de distribución de los costos claramente definido.
7. Mecanismos de control de calidad implementados.

Es así como dicho documento se aboca en el análisis comparativo de los proyectos de ley 19019 y 19378 con el fin de determinar si estos cumplen como mínimo con los siete puntos anteriormente citados dentro de la regulación propuesta. Por considerarlo necesario para el desarrollo de la presente investigación se realizará el mismo ejercicio, una vez que se hayan analizado los datos más relevantes de ambos proyectos. Aunado a lo

anterior, se abocará al análisis de los textos a la luz de normativa vigente (LACR 4903), así como una comparación directa con la normativa civil y laboral a efectos de determinar su verdadera naturaleza, ayudando así a tener un panorama mucho más claro para comprobar o descartar la hipótesis de este trabajo.

### **Proyectos de ley 19019 y 19378**

El primero de los proyectos de ley fue el 19019 fue presentado ante la Secretaría de la Asamblea Legislativa el 13 de diciembre del 2013, como una iniciativa por parte del Poder Ejecutivo, en la figura de Carlos Ricardo Benavides Jiménez, quien fungía para esa época el cargo de Ministro de la Presidencia en la Administración de la Presidenta Laura Chinchilla Miranda. Dicho proyecto fue pasado en fecha 19 de diciembre del 2013 a la Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación a efecto de que procedieran con su estudio y dictamen. El mismo cuenta con VII Tomos y 2208 folios.

De la fundamentación de dicho proyecto se desprende que este constituye una iniciativa gubernamental que tiene por principal finalidad dotar de contenido jurídico a la educación dual y tomando como referencia que la LACR 4903 es insuficiente para cubrir toda la novedad del tema en el país.

En el caso del proyecto 19378 este fue presentado ante la Comisión Permanente de Asuntos Económicos el 21 de octubre del 2014 como una iniciativa del Diputado Otto Guevara Guth y otros diputados de la Asamblea Legislativa. El proyecto consta de dos tomos y 387 folios.

De la exposición de motivos presentada en este proyecto se colige que lo que pretende es subsanar una serie de defectos<sup>84</sup>, que considera posee el proyecto de ley 19019

---

<sup>84</sup> Indica el proyecto de ley en la página dos que dichas falencias se pueden identificar de la siguiente manera:  
1.- Concepto de aprendiz no se define en ningún artículo del proyecto y tampoco sus funciones y responsabilidades.  
2.- Concepto de mentor, pues se utiliza el término de monitor, lo cual no es correcto.



pero en lugar de presentarse como un texto sustitutivo al primero, este ingresa al parlamento de manera independiente y como un documento totalmente nuevo.

De su lectura se desprende que mantiene, en su mayoría, el texto base presentado inicialmente en el proyecto 19019, en cuanto a su estructura, orden y en mayor parte en cuanto a la redacción y técnica legislativa, existiendo cambios sustanciales en muy pocos artículos del proyecto.

El desarrollo del proyecto de Ley 19019 en la Asamblea Legislativa no fue nada fácil, y de la lectura de sus actas se desprende que sus discusiones fueron incluso algo convulsas en la comisión respectiva. Dicho texto inicia con una propuesta de ley la cual será modificada producto de los diversos informes realizados por las entidades a las que se les dio audiencia de este, con el fin de someter a discusión un texto final que reúna todos los requisitos para dotar de contenido jurídico a la Educación y Formación bajo la modalidad Dual en Costa Rica.

Lo primero que debe indicarse es que de las primeras acciones que tomó la Comisión Permanente de Ciencia y Tecnología, fue dar audiencia del texto a los Ministerios y demás instituciones de interés, entre ellos el Ministerio de Educación, MTCR, INA y al UCCAEP, así como otras personas que consideraron en su momento que era prudente citar para analizar un posible aporte al proyecto.

---

**3.-** Tiempo de formación teórica vrs formación práctica (1/3 vrs 2/3 respectivamente).

**4.-** El beneficio económico como pago por parte de la empresa para el aprendiz (no se trata de un salario y debe ser definido como se hace en Alemania en 30% del salario regular de un empleado realizando la labor con experiencia).

**5.-** Rol de la Cámara (en el proyecto se incorpora una comisión como órgano de Derecho público, dejando de lado al INA, MTSS y MEP).

**6.-** Tiempo de duración del contrato. En el proyecto se dice que se determinará de acuerdo con cada ocupación.

**7.-** No se establece la evaluación final por un tercero y sin salario (equipo evaluador-no se paga).

**8.-** Reportes de los ministerios o instituciones que intervienen (esto genera mucha burocracia e ineficacia).

En el caso del MTCR y Seguridad social en la respuesta a su dictamen consultivo se muestra muy complacido con el texto propuesto:

*Las ventajas de este sistema son muchas, a manera de ejemplo se puede citar que para los alumnos implica formarse de acuerdo con las necesidades reales actualizadas y prácticas del sector productivo y para las empresas es una forma de moldear a sus trabajadores dentro de los requerimientos y necesidades propias del negocio. Segundo, los empresarios participan en el diseño del currículo. Tercero, los estudiantes requieren poco tiempo en adaptarse al puesto de trabajo. Cuarto, menor tiempo de estudio. Quinto, alto grado de lealtad a la empresa. En otras palabras, es orientación a la práctica.<sup>85</sup>*

Valga la pena acotar que no queda muy claro según lo que se desprende del anterior extracto, si para el MTSS el estudiante posee dicha calidad dentro del proceso de aprendizaje, o la de trabajador, pues en ocasiones pareciera que se refiere a la misma persona, sin distinción alguna. Lo que sí queda claro en este dictamen es su total anuencia a lo que considera *“un proyecto de ley analizado y discutido de forma profunda”*<sup>86</sup>.

Meses después, en la visita realizada a la Comisión Legislativa por parte del Ministro de Trabajo, Víctor Morales Mora, en fecha 03 de febrero del 2015, y luego de afirmar que el proyecto estaba redactado a la perfección, indica tener observaciones a este: la primera consiste en la eliminación de la CONAFODUAL, por ser funciones desarrolladas por el INA. Por otro lado, hace énfasis en que debe existir regulación del tema de los monitores dentro de la empresa, y, por último, indica que, vía reglamento, este debe ser muy específico en relación con el tema de los beneficios.

---

<sup>85</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *DMT 366-2014*, en Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Ciencia y Tecnología. Expediente legislativo 19019. (San José, Costa Rica). P: 68

<sup>86</sup> *Ibíd.* P: 68

En el caso de INA y contestando la audiencia conferida realiza la exposición de su posición con respecto al proyecto de ley lo cual lo realiza tanto de manera escrita como de manera oral por medio de su entonces Presidente Ejecutivo sea el señor Maynor Rodríguez Rodríguez a la Sesión Ordinaria N°7 del 29 de julio del 2014, de la cual se extraen sus principales aportes de manera muy puntual:

- 1- Considera que debe eliminarse la excepción de la aplicación del texto de ley a los colegios técnicos. Afirma el señor Rodríguez Rodríguez que ello podría acarrear serias implicaciones en un futuro por una limitante no fundamentada.
- 2- Solicitan la eliminación del Capítulo II relativo a la creación de la CONAFODUAL, esto en virtud que las funciones asignadas a dicha institución se contraponen a la autonomía que goza el INA en el tema relativo a la capacitación y formación. Afirma el Señor Presidente Ejecutivo que las funciones asignadas a esta nueva institución ya son desarrolladas por el INA y que, además, nada se contempla en relación con el financiamiento de dicha entidad.
- 3- Corregir el error material contenido en el artículo 6 del texto por cuanto la Ley de creación del INA es la 6868 y no la que por error se consignó.

Asimismo, el Informe Jurídico, realizado por el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, detecta en el proyecto ciertas anomalías que son de trascendencia para la puesta en práctica del texto de ley. En primer lugar, nada dice con relación a la LACR 4903, puesto que ni la reforma, ni la modifica ni mucho menos la deroga, dejándola así intacta en cuanto a sus disposiciones, lo cual podría acarrear eventuales complicaciones.

En segundo lugar, se pretende crear una institución (CONAFODUAL) que tendrá una rectoría a la cual no se le asigna función alguna. Aunado a lo anterior, el mencionado informe no omite su crítica en cuanto a la falta de presupuesto para dicha institución, cuestión que si no se aclara podría incurrir en un vicio de inconstitucionalidad. De esta manera señalan expresamente que: *"(...) no debe perderse de vista, que conforme al artículo*

*44 de la Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos N°8131, toda ley ordinaria que tenga efectos en el presupuesto nacional deberá indicar, explícitamente, de qué manera se efectuarán los ajustes presupuestarios para mantener el principio de equilibrio(...)"<sup>87</sup>*

Lo que si llama la atención es que en sus observaciones detecta dos lagunas en el texto de ley bajo análisis. La primera de ella es la falta de un incentivo fiscal para las empresas participantes, lo cual considera podría ser atractivo para la inversión del sector empresarial. Y la segunda, es con relación a la certificación de los estudiantes, ya que parece no quedar claro cuál de las entidades se encarga de este tema que es de vital interés para la persona estudiante incorporada dentro del programa.

Por su parte, y como última consulta obligatoria, la comisión a cargo del proyecto solicita el criterio del Consejo Superior de Educación (CSE) para que se refiera al texto del proyecto de ley 19019. Es importante acotar aquí que se realizaron un sinnúmero de consultas de carácter facultativas sobre todo a las instituciones autónomas, donde la gran mayoría no mostraba disconformidad con el texto, o presentaban recomendaciones de poca relevancia. Volviendo al criterio del CSE este puntualmente en su acuerdo N°03-41-2014 indica como recomendaciones por tomar en cuenta las siguientes:

- ✓ Falta de definición de la población meta.
- ✓ Ambigüedades con relación con los oficios, mallas curriculares, aprobación de estas, entre otros.
- ✓ CSE queda excluido de la integración de la CONAFODUAL, siendo el primero una de las instituciones más representativas de la educación nacional, creada incluso por vía constitucional (artículo 81 de la Constitución Política).

Otro de los criterios orales recibidos por la Comisión pertinente fue el del representante de la OIT, sea el señor Álvaro Ramírez, quien expone en una de las sesiones

---

<sup>87</sup> Departamento de Servicios Técnicos. *Oficio N° S.T. 135-2014*, en Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Ciencia y Tecnología. Expediente legislativo 19019. (San José, Costa Rica). P: 83

una serie de observaciones al proyecto desde la óptica internacional y el éxito que ha obtenido la formación profesional dual. Dicho expositor inicia haciendo hincapié que la base fundamental para el éxito de la implementación de la educación dual es tener una legislación clara y que contemple aspectos fundamentales tales como los beneficios, derechos y responsabilidades de las partes involucradas.

Por su parte, mediante acta legislativa N°29 del 03 de marzo del 2015, queda consignada la participación de la entonces Ministra de Educación Sonia Marta Mora Escalante, quien inicia indicando que es de total interés del MEP el conocimiento del presente proyecto de ley por cuanto existen 191 colegios técnicos profesionales y 55 especialidades para cada uno de ellos que podrían verse beneficiados de dicha iniciativa.

De igual manera hace mención expresa a las facultades de una de sus oficinas auxiliares que se encuentra estrechamente vinculado con este asunto y que por ende el tema no es ajeno a las funciones desarrolladas a lo interno del Ministerio:

*La Dirección de Educación Técnica del MEP comprende los departamentos de gestión de empresas y educación cooperativa, especialidades técnicas y el Departamento de Vinculación con la Empresa, mediante el coordinador con la empresa, se realizan así gestiones para que el estudiante pueda realizar su práctica supervisada dentro de la empresa, además de esta práctica, desarrollamos pasantías y visitas técnicas.<sup>88</sup>*

Básicamente, la intervención de la señora Ministra va direccionada en puntualizar que la educación dual debe verse de manera global, y que no puede ser un paralelismo entre la formal y la informal, que por ello se proponen en dicha comparecencia esa serie de modificaciones o que en su defecto se acoja un texto sustitutivo propuesto por ellos, cuestión que dicho sea de paso, no cayó muy bien entre los diputados miembros de la

---

<sup>88</sup> Comisión Permanente de Ciencia y Tecnología. Acta N°29 del 03 de marzo del 2015, Asamblea Legislativa. Expediente legislativo 19019. (San José, Costa Rica). P: 938 Tomo IV

Comisión, por cuanto consideran que el MEP se incorpora al estudio del proyecto de ley tardíamente (10 meses después del inicio de las sesiones).

De todos los informes leídos hasta el momento, se puede identificar ciertas concordancias con relación a las principales críticas que realizan al proyecto de ley 19019, las cuales se pueden mencionar de la siguiente manera:

1. Inconveniencia del rol pasivo de las empresas en el proceso de formación y educación técnica bajo la modalidad dual. El Centro Educativo tiene mayor capacidad de decisión durante el proceso lo cual podría ocasionar un desestimulo para el sector empresarial.
2. Tutela inadecuada de los derechos de los aprendices, sobre todo desde el plano de la remuneración, no estableciéndose mínimos ni máximos y sin existir una mayor claridad en cuanto a la determinación de los beneficios.
3. Falta de promoción de la calidad del sistema a través de la figura del monitor. A dicha persona no se le exige acreditación alguna ni se le establece un máximo de aprendices a su cargo.
4. Falta de regulación del tema de financiamiento.
5. La mayoría coincide en que la exclusión de los colegios técnicos profesionales resulta innecesaria, por lo que sería más conveniente suprimir la misma.

Por su parte, es importante rescatar en este punto que del análisis de las actas legislativas del proyecto de ley 19378, se desprende que el mismo también se ordenó requerir por parte de la Comisión de Asuntos Económicos las consultas necesarias a las entidades de interés a efectos de que se pronunciaran con relación al tema. Entre las principales comparecencias y que mostraron su anuencia al proyecto de ley presentado resaltan las representantes del CINDE y El MTSS.

Lo más notable de las ponencias anteriormente destacadas no se reduce únicamente a ver con buenos ojos la propuesta legislativa, sino el énfasis realizado en la

particular relevancia de discutir el tema de la educación y formación profesional dual en una sola comisión legislativa, con el fin de garantizar una economía procesal-parlamentaria, evitar esfuerzos innecesarios y derivar en productos contradictorios entre sí.

De igual manera, el Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos, emite su informe jurídico que el cual remite en lo esencial al ya proveído para el proyecto 19019 al indicar que ambos expedientes son prácticamente iguales con algunas variaciones. También, invita a los legisladores a la escogencia de un solo texto de ley por considerar inconveniente el estudio en paralelo de ambas propuestas:

*Dado que las propuestas son básicamente similares, por el fondo, y en lo esencial, no resulta conveniente tramitar ambas por separado, sino por el contrario, se sugiere respetuosamente a los señores y señoras diputadas optar por un texto, y eventualmente plantear los cambios o modificaciones de la otra propuesta, por vía de mociones o modificaciones al texto escogido. Lo anterior, evita duplicidad de esfuerzos, y sobre todo, garantiza que no se vaya a generar legislación contradictoria o diferente sobre un mismo tema.<sup>89</sup>*

Luego de este dictamen, el asunto se volvió a discutir en el Acta de Sesión Ordinaria N°31 del 14 de octubre del 2015, donde los diputados integrantes de la comisión indicaron ser conscientes de que este proyecto no había sido discutido a fondo, sin embargo, acordaron esperar a que el expediente 19019 contara con el dictamen respectivo para decidir lo correspondiente en este expediente. Desde esa fecha, el mismo no se ha puesto para su trámite y únicamente se han presentado solicitudes de prórroga para emitir el dictamen de rigor.

Dicho lo anterior, y siendo que solamente uno de los dos proyectos tenía la posibilidad de ser dictaminado, sea el 19019, y una vez que se contó con las participaciones

---

<sup>89</sup> Departamento de Servicios Técnicos. *Oficio N° AL-DEST-OFI-IJU-237-2015*, en Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Asuntos Económicos. Expediente legislativo 190378. (San José, Costa Rica). P: 475

de las autoridades correspondientes y previo a emitir el mencionado dictamen final, se le encarga a una subcomisión elaborar un informe sobre este proyecto de Ley.

Analizadas estas falencias por parte de los legisladores que integran la subcomisión, es que se logra un consenso por mayoría y se elabora un texto sustitutivo, liderado por el Diputado Ronny Monge. Dicho documento contempla diferencias importantes con el proyecto de ley 19019, e intenta incorporar las diversas recomendaciones realizadas por los entes participantes.

A continuación, se procederá con el análisis del articulado que constituye la propuesta final presentada en la Asamblea Legislativa con relación al proyecto de ley 19019 con el fin de ser votada en el plenario. Durante el presente recuento, se procederá a resaltar algunas diferencias con el proyecto 19378 y se realizarán diversos contrastes con la legislación costarricense actual y de ser necesario, se realizarán comparaciones directas con legislación internacional:

**ARTICULO 1:** Establece que la alianza tripartita entre las partes involucradas y se presenta como una alternativa que no se desliga a los sistemas educativos tradicionales en la educación formal y no formal del país. Dicho canon versa de la siguiente manera:

*“La presente ley regula la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual, de forma sistemática, metódica e integral, práctico, productivo y formativo a través de una alianza estratégica entre la persona estudiante, la empresa y la institución educativa.*

*El principal objetivo es que las personas estudiantes adquieran las competencias necesarias que les permitan ejercer ocupaciones que presenten una alta demanda en los sectores más dinámicos de la economía.*

*Esta ley se aplica tanto para instituciones públicas, privadas y empresas que deseen implementar esta modalidad en forma voluntaria.*



*La Educación Dual es una opción complementaria y de integración armónica de los sistemas educativos implementados por el Ministerio de Educación Pública y el Instituto Nacional de Aprendizaje.*

*El ámbito de aplicación de esta ley no cubre a los colegios técnicos profesionales de segunda enseñanza". Lo subrayado se suple.*

De la anterior redacción deben destacarse tres cuestiones en particular que llaman la atención para los efectos del análisis del texto: la primera, es que evidente que se busca una ampliación en la participación a todas aquellas instituciones que cumplan con los requisitos establecidos por el mismo texto, proponiendo entonces de manera tácita, que se erradique el monopolio del INA con relación a la participación casi exclusiva en el tema de formación profesional que contempla la LACR 4903.

En segundo lugar, que esta no pretende suplir la educación complementaria a efectos de no propiciar la deserción estudiantil, cuestión que fue ampliamente discutida en actas y que generaba una serie de preocupaciones por diversos sectores, por lo que se incluye lo anterior dentro de su redacción y se constituye como una diferencia con relación al texto base presentado.

En tercer lugar, debe destacarse la exclusión realizada a los colegios técnicos profesionales. En relación con la excepción previamente señalada, hay quienes consideran que deviene de contradictoria, tal y como lo explica José Solano:

*(...) puesto que el ámbito de aplicación de esta ley no cubre a los colegios técnicos profesionales de segunda enseñanza", pero líneas atrás afirmaba que aplicaba para las instituciones públicas que quisieran implementar el sistema de forma voluntaria. Esto es una negación de la negación pues, al permitir que cualquier institución se adhiera voluntariamente, estaría*

*eliminando la salvedad, ya que se podría tomar como una desigualdad de derechos. (...)*<sup>90</sup>

Si bien es cierto, dicha exclusión no es ciertamente fundamentada, podría pensarse que con la redacción del artículo supra citado, lo que se pretende entonces es discriminar el ámbito de aplicación del presente proyecto de ley entre la educación técnica formal y no formal, sin embargo, esto es solo una posibilidad ante la omisión del texto al indicar las razones de dicha exclusión.

Este artículo en el final sufre una modificación en cuanto a que se elimina la exclusión de las instituciones adscritas al MEP tanto de educación General Básica como Diversificada, dejando abierto su ámbito de aplicación a toda aquella institución tanto pública como privada que desee participar en dicha modalidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos requeridos por dicho proyecto de ley.

Mientras tanto, el proyecto de Ley 190378 mantiene en su artículo primero el mismo hilo argumentativo en cuanto a su regulación con la siguiente particularidad:

*La presente ley regula la educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual, como un mecanismo de aprendizaje metódico, integral, práctico, productivo y formativo, a través de una alianza estratégica entre la empresa, la institución educativa y **una entidad que certifique este mecanismo de aprendizaje**, en beneficio de **las personas aprendices** de acuerdo con la definición del artículo 3. (...)*

En el canon anterior se evidencia que la intención del legislador era básicamente garantizar dentro del ámbito de aplicación de la presente ley que exista un ente con toda la

---

<sup>90</sup> José Solano Solano, “El proyecto de ley de Educación Dual y sus implicaciones explícitas”. Reflexión de Editorial de Equipo Crítica. Blog, 21 de setiembre, 2015. Consultado 15 de abril, 2016 <http://www.equipo critica.org/reflexion-editorial/editoriales-antteriores/el-proyecto-de-ley-de-educacion-dual-y-sus-implicaciones-explicitas/>

autoridad y conocimiento que verifique que se desarrolle de la mejor manera. Además de eso, introduce y modifica el término de persona estudiante por el de aprendiz, sin que exista una verdadera discusión legislativa en actas o en su exposición de motivos el porqué del cambio en cuanto a la terminología, lo cual lleva a pensar que dicha modificación se reduce únicamente a la identificación del nombre, por cuanto la definición de lo que debe entenderse por ambos sujetos (aprendiz y persona estudiante) es exactamente la misma.

Desde la redacción del primer artículo de ambos proyectos de ley se colige que existirá entre las partes vinculadas una relación de índole contractual plenamente consensuada, pero que rompe con el esquema de una relación laboral como se venía sosteniendo en la LACR 4903. Se denota la utilización de términos como alianza estratégica, con el fin de desligarse del derecho laboral, sin embargo dicha terminología no es suficiente para materializar dicho rompimiento con todo lo regulado dentro del Código de Trabajo, tal y como se analizará más adelante.

Por su parte, el artículo 2 del proyecto de ley 19019 se encarga de definir lo que debe entenderse por educación dual, el cual se constituiría como el primer canon en el nivel legal en desarrollar tal definición en el país, incluyendo dentro de su concepto la alternancia como característica primordial de dicho modelo educativo, la participación de la empresa e institución educativa y la función de cada una, así como la visión de la formación integral que debe tener el estudiante tanto en lo didáctico como en la práctica.

Aunado a lo anterior, contempla una serie de conceptos adicionales que son mucho más amplios y abundantes que los contemplados por la LACR 4903 al introducir nuevas figuras, como es el caso del mentor, y dotar de contenido a aquellas que son parte del proceso formativo como es el caso del convenio de educación, docente facilitador, empresa formadora y cambia el vocablo aprendiz por persona estudiante de la modalidad de educación o formación dual. En el caso del proyecto 19378, además de variar la terminología de aprendiz, sustituyendo el término mentor por el de monitor, sin embargo

dichos cambios no son fundamentados en la exposición de motivos del proyecto, tal y como fue mencionado líneas atrás.

Volviendo al texto final del proyecto 19019, el artículo 2 establece a su vez una marcada diferencia entre lo que debe entenderse por educación profesional que es recibida en la institución educativa y formación profesional, la cual tiene lugar en la empresa. De igual manera tiene lugar dentro de su contenido la introducción del principio de dualidad, que está estrechamente relacionado con la alternancia del modelo. Otra de sus novedades es la adición del concepto de beca para persona estudiante, la naturaleza civil del convenio para la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual, así como la obligatoriedad de la certificación de la persona monitora para ejercer su función.

La definición de beca es incorporada dentro del texto a efectos de garantizar que el beneficio obtenido por el estudiante no constituye bajo ningún supuesto un salario, y por ende debe excluirse este como uno de los elementos del contrato de trabajo. Además de las becas, dichos beneficios no se identifican de manera taxativa, esto con el fin precisamente que las partes, por medio del ejercicio de la autonomía de la voluntad, acuerden aquellos más convenientes en cada caso en particular. Lo que si constituye una exigencia es la presencia de este dentro del convenio como un requisito sine qua non para su validez.

En este punto es menester recordar lo establecido en nuestra legislación actual dentro del artículo 162 del Código de Trabajo: *“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.”* Entonces, si se contrasta el beneficio o beca contemplado en los proyectos de ley directamente con lo regulado en el canon anterior, se desprende que la persona estudiante que suscribe este convenio no recibe una educación o formación con el exclusivo fin de recibir una contraprestación, sino que lo hace con el objetivo de adquirir las destrezas necesarias para ejecutar una profesión u oficio.

Por ende, sin bien es cierto que el beneficio es fundamental dentro del convenio de formación o educación bajo la modalidad dual y coincide perfectamente con uno de los requerimientos de contenido para validez para los contratos de trabajo, tal y como lo establece el artículo 24 ibidem, no puede afirmarse que el mismo es correlativo a la labor asignada como contraprestación de esta, sino solo un estímulo adicional que le es propio.

Por su parte, los artículos 3 y 4, regulan la creación de la CONEDUAL, que en el texto original era conocida como CONAFODUAL. Este órgano que será de desconcentración máxima adscrito al Ministerio de Educación. También la dota de funciones específicas tales como: **1)** Dirección Técnica y Administrativa de todo lo relacionado con la educación y formación técnica profesional de manera dual, **2)** emisión de políticas y directrices, así como la supervisión y fiscalización de las actividades realizadas por las partes involucradas, **3)** verificación de la concordancia entre los contratos firmados y los programas educativos.

En cuanto a su Integración. Introduce un representante de las Instituciones Educativas Públicas y otro para las instituciones Educativas Privadas que impartan la formación Dual. Su integración quedaría de la siguiente manera:

1. Persona que ocupa el puesto de ministro(a) o viceministro(a) de Educación Pública, quien presidirá.
2. Persona que ocupa el puesto de ministro(a) o viceministro(a) de Trabajo y Seguridad Social.
3. La persona que ocupe la Presidencia Ejecutiva del INA o su representante de rango inferior inmediato.
4. Una persona representante del Consejo Nacional de Rectores, CONARE.
5. La persona representante de las Instituciones Educativas Privadas ante el CONESUP
6. Una persona representante de la Defensoría de los Habitantes
7. Dos personas representantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado.

## 8. Una persona representante del Sector Sindical.

En el caso del proyecto 19378, mantiene el nombre de CONAFODUAL (nombre indicado en el proyecto de ley), y si existe un cambio sustancial con relación al texto 19019, toda vez que propone en su artículo 6 que dicho ente posea una única rectoría en materia de Formación y Capacitación Profesional Técnica que deberá que deberá ser asumida por el INA pero contando siempre con la participación activa de otros ministerios de gran relevancia para de correcto desempeño de la función, como como lo son el MEP y el MTSS.

Las funciones de la CONAFODUAL dentro de este proyecto de ley son prácticamente las mismas otorgadas que en el proyecto 19019, simplemente se introducen dos incisos relacionados con temas vulnerables como lo es la población con discapacidad y el medio ambiente.<sup>91</sup> Lo que si cambia es su propuesta de integración en cuanto a uno de los miembros que la componen, sustituyendo a un representante del sector empresarial que desarrollen proyectos dentro de la modalidad dual por una persona representante de la Cámara de Comercio e Industria Costarricense Alemana en el país. (ARTÍCULO 8).

La principal particularidad de este bloque de artículos es que esta institución ya se encuentra regulada desde el año 2002, donde mediante Decreto Ejecutivo 29079-MEP establecía su creación, sus objetivos, su integración y demás. Tal y como lo afirma el profesor Carro Zúñiga, es para muchas personas la primera vez que incluso escuchan de su existencia pese a los años que tiene desde su creación:

*Desde hace muchos años, -tantos como trece-, se creó la Comisión Nacional de Fomento de la Educación y Formación Dual (CONAFODUAL), a la que se le encomendó la tarea de fomentar, organizar y promover la formación*

---

<sup>91</sup> Adicionan dentro de su artículo 7 los siguientes incisos redactados de la siguiente manera:

- h)** Incluir en los proyectos de modalidad dual la participación activa tanto de mujeres como de hombres en ocupaciones y profesiones técnicas e integrar a personas con discapacidad.
- i)** Incluir dentro de la educación y formación profesional-técnica la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible para que sea una formación integra

*profesional dual. Dicha Comisión tendría como asesor técnico al Sistema Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC) que es de aún más vieja data, tanto como 1998. Era de esperarse que después de más de una década de existencia estas comisiones hubieran avanzado significativamente en el tema de la educación dual, pero creo que para la mayoría de los costarricenses es la primera vez que escuchan sus nombres, y no es de extrañar, porque tampoco hemos visto sus realizaciones.<sup>92</sup>*

Pese a lo arriba apuntado, el artículo 3 del proyecto de ley 19019 inicia ordenando la creación de la CONEDUAL, situación que eleva a dicho ente a obtener un rango legal, cuestión que no sería contradictoria puesto que su creación en 2002 se realizó vía decreto ejecutivo, la cual constituye una norma de rango inferior.

Continuando con el análisis de las relevancias del texto 19019, los artículos 11 y 12 establecen los requisitos de empresa formadora e institución educativa, entre ellos entre contar con personal calificado, instalaciones e insumos necesarios para el desarrollo de la formación en la modalidad bajo estudio y contar con pólizas de responsabilidad civil para los estudiantes. La institución que cuente con los anteriores requerimientos deberá acreditarlos ante la CONEDUAL y deberán rendir sin excepción un informe anual a dicho ente de su labor, en cuanto a los estudiantes que se capacitaron, sector y programas desarrollados.

En cuanto a las pólizas, estas se constituyen como una novedad en relación con la LACR 4903, puesto éstas no se contemplan dentro de su articulado. De igual manera se adecua a la normativa internacional, puesto que los 4 países previamente estudiados en el capítulo II de esta investigación, las regulan como una necesidad para la validez del contrato

---

<sup>92</sup> Alonso Carro Zúñiga (2013). "Formación profesional dual: ¿Estudiantes o trabajadores? Aprender trabajando". Periódico digital Crhoy el 28 de agosto del 2013. Artículo de opinión. Consultado 25 de mayo, 2016 <http://www.crhoy.com/formacion-profesional-dual-estudiantes-o-trabajadores-aprender-trabajand/opinion/>

bajo estudio la existencia de dichas pólizas, como por ejemplo el caso de España, la cual las contempla dentro del artículo 31 del Real Decreto 1529-2012.

Este tema es manejado de manera distinta en el proyecto 19378, toda vez que sustituye la necesidad de las empresas formadoras de adquirir una póliza de responsabilidad civil para el aprendiz por una de riesgo de trabajo, considerándola más apta para el desarrollo del programa.

En cuanto al tema de financiamiento, es un nuevo asunto por abarcar con relación al texto original y el proyecto de ley 19378, los cuales carecen de dicha regulación. El mismo parte de muchas críticas realizadas por los distintos intervinientes en la vía legislativa por la creación de una institución con funciones asignadas sin presupuesto alguno. Es por ello por lo que se dispuso que el mismo se organice de la siguiente manera según el artículo 13:

- a) Hasta un 0.1% del 8% del PIB asignado constitucionalmente para financiar a la Educación.*
- b) Las transferencias que se le asignen anualmente en los presupuestos ordinario y extraordinarios de la República.*
- c) Las contribuciones de organismos nacionales e internacionales, públicos o privados, de acuerdo con los respectivos convenios;*
- d) Los legados y donaciones de personas físicas o jurídicas, organizaciones nacionales o internacionales, públicas o privadas, y los aportes del Estado o de sus instituciones.*

Luego de discutido el texto sustitutivo, se modifica el mismo en virtud de la propuesta realizada por el Ministerio de Educación en cuanto a que el porcentaje destinado para dicho financiamiento, sea el 0.005% sea tomado del presupuesto anual de dicho Ministerio y no del PIB como se venía promoviendo inicialmente.



Por su parte, el artículo 15 del texto de marras establece las etapas del proceso de Educación y Formación Profesional Técnica en la modalidad dual. Contempla las siguientes particularidades:

- 1- El proceso de verificación de la empresa lo realiza la CONEDUAL y no el centro educativo.
- 2- La capacitación de la persona mentora se realizará por medio de la institución educativa en conjunto con la Cámara de Comercio Alemana, pudiendo tener un máximo de 5 estudiantes por mentor.
- 3- La selección de la persona estudiante se realiza en conjunto entre la empresa formadora y la institución educativa (ya no unilateralmente como en el texto base).
- 4- Certificación del aprendizaje al finalizar el proceso. Dicha certificación se llevará de manera conjunta entre la institución educativa y la empresa.

En cuanto al artículo 16 el mismo establece el principio de dualidad. Luego de una serie de discusiones en el seno legislativo el mismo fue modificado de manera más flexible para que su párrafo segundo se lea de la siguiente manera: *La cantidad de horas que el estudiante permanezca en la empresa formadora dependerá del diseño curricular del programa de educación y formación correspondiente, cuya duración mínima será de 1/3 y máxima de 2/3 de la malla curricular.* Lo anterior se realiza con el fin de adecuar el tiempo de una forma que se adapte de una mejor manera al proceso de aprendizaje y formativo de cada profesión u oficio en particular.

La introducción del principio de dualidad dentro del texto del proyecto de ley va a constituirse en la diferencia medular entre una Ley para la formación y educación dual y una LACR 4903 toda vez que el criterio de alternancia simultánea es la principal característica del modelo dual, y lo que garantiza en su país de origen como es Alemania tantos niveles de éxito. Esto también permite acercarse a la normativa internacional

estudiada, donde los cuatro países sin excepción contemplan este principio como lo más relevante del modelo educativo propuesto.

En relación con este tema el artículo 15 del proyecto de ley 19378 establece los límites precisos con relación al espacio de tiempo en que se debe distribuir la alternancia dentro del proceso de educación o formación dual:

*La modalidad dual se organizará en la siguiente forma: La institución educativa determinará el período de asistencia a sus instalaciones para recibir **la formación teórica el cual no podrá ser mayor de un tercio (1/3) del total del tiempo que la persona aprendiz dedicará a su educación profesional-técnica bajo la modalidad dual. El aprendizaje práctico de acuerdo con el plan o programa por desarrollar ya avalado previamente por las partes, y el aprendizaje práctico se realizará en las empresas formadoras acreditadas, el cual no podrá ser mayor de dos tercios (2/3) del total de la formación profesional-técnica bajo la modalidad dual.** Lo resaltado no pertenece al texto original.*

Si bien es cierto se debe reconocer al anterior artículo como una iniciativa y modificación sustancial al proyecto que pretenden mejorar, en cuanto a los tiempos de formación, no se puede dejar de considerar aquellas discusiones que quedaron en las actas legislativas del expediente 19019, en relación con la necesidad de flexibilizar esta norma, por cuanto todos los oficios y profesiones son distintos, y algunos podrían requerir de mayor o menor tiempo sobre todo en la formación teórica. Esto sin desmeritar la visión del presente legislador de incluir la norma dentro de este proyecto.

Otra de las variaciones que presenta el texto del proyecto 19378 con relación al proyecto 19019, y esto es en relación con el artículo 17, donde el legislador observó la necesidad de responsabilizar a la empresa por la formación del aprendiz, con el objetivo de que los mismos realmente se incorpore en las etapas productivas a efectos de enriquecer

su formación. Asimismo, limita el número de aprendices que el mentor tuviese a cargo durante su labor a un máximo de 5.

Es importante destacar que el convenio de educación o formación dual es de los principales cambios propuestos por el proyecto de ley 19019 con relación a la LACR 4903. Y es que basta con analizar la redacción del numeral 17 del texto sustitutivo y final del proyecto 19019 para percatarse de lo previamente sostenido:

**ARTÍCULO 17.- Definición.** *Se entiende por convenio de educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual, el convenio escrito de naturaleza civil, no laboral por medio del cual una empresa formadora y una institución educativa deciden unir esfuerzos para aplicar un plan de estudios o programa de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual, con el objetivo de formar personas estudiantes en una ocupación impartida en la empresa y en la institución educativa de manera alterna y simultánea con el fin de cumplir con el principio dual. Lo subrayado no pertenece al texto original.*

Lo más destacable del artículo anterior es que define que el convenio de educación dual posee una naturaleza meramente civil, desprendiéndose así tanto de la connotación laboral que se le había dado al contrato de aprendizaje durante las últimas décadas en nuestro país, como de las referencias expresas a todo lo no regulado al CTCR y leyes supletorias a la materia.

Asimismo, el convenio de educación y formación técnica profesional bajo la modalidad dual posee características muy particulares, que han sido plasmadas en los artículos que rolan del 18 al 21, a saber, las mismas en forma resumida son:

- 1- La edad mínima para que una persona estudiante sea susceptible de participar en este tipo de contratos es de 15 años. Contrario sensu, el proyecto de ley no

estima la edad máxima para la suscripción de estos. Esto coincide, como se estudió en el primer capítulo de este trabajo, con la edad mínima contemplada tanto en el derecho civil como en el derecho laboral, para la suscripción de contratos.

- 2- El contenido del convenio debe identificar de manera clara y completa a las partes involucradas, así como las obligaciones y beneficios de su participación, todo lo anterior sin dejar de lado que debe especificarse la duración del contrato, el oficio por desarrollar y las cláusulas de terminación de convenio de forma unilateral. Lo anterior presenta una similitud importante con el artículo 24 del CTCR y el contenido que debe incluir un contrato individual de trabajo. De igual manera lo establecido en dicho contrato no es contradictorio con las libertades contractuales estipuladas en la legislación civil.
- 3- Se habla de beneficios para la persona estudiante, entre los cuales se puede incluir de conformidad con el texto del artículo 24, subsidios, becas o alguna otra forma por convenir entre partes. Lo anterior sin que ello se pueda considerar en ninguna circunstancia como un salario.

El tema de los beneficios también fue ampliamente discutido en la Asamblea Legislativa, toda vez que los legisladores querían garantizarse, por medio de la estipulación de estos el blindar toda posibilidad de que estos fueran presentados como un salario y así alegar que en realidad existe un contrato laboral en el fondo. El texto inicial del proyecto de ley 19019 fue muy escueto en su desarrollo y fue de las principales críticas que realizaron diversos sectores que promovían su modificación.

Es por ello por lo que se realiza una variación importante en el texto sustitutivo, el cual proponía en su artículo 20 la posibilidad de otorgar una beca a la persona estudiante que será calculada de manera escalonada de la siguiente manera:

*“(...) en el caso de la empresa formadora, podrá otorgar una beca a la persona estudiante el cálculo se hará sobre el tiempo efectivo que el*

*estudiante permanezca en la empresa formadora, el cual no podrá ser mayor a dos tercios (2/3) del total de la educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual, tal como lo establece el artículo 15 de la presente ley. La beca consistirá en un 30% del salario para el primer año equivalente al puesto en el que se está capacitando, un 40% en el segundo año, y en el caso de que la formación se extendiere por un tercer o más, la beca será de un 50% (...)*” Lo subrayado no pertenece al texto original.

Como se puede observar, dicho beneficio económico será calculado de conformidad con el tiempo efectivo que el estudiante permanezca en la empresa. Esto tiene una similitud importante con lo dispuesto en el CTCR con respecto a la correlación existente entre el salario recibido y la jornada laboral en su artículo 37:

*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.*

Sin embargo, parece ser que el tiempo efectivo al que se refiere el proyecto de ley no es exactamente el mismo al que se refiere el anterior artículo. Lo anterior por cuanto el estudiante se encuentra durante su tiempo efectivo desarrollando parte de su aprendizaje y no una prestación personal del servicio en los términos expuestos dentro de un contrato de trabajo. Esto se establece de esta manera por ser la principal manifestación del principio de dualidad y la alternancia que pretende implementar este nuevo modelo educativo, tomando entonces en consideración un margen de tiempo para calcular el beneficio económico por cancelar.

Este beneficio también se aparta de lo regulado en el artículo 14 de la LACR 4903, la cual establece que todas las etapas del proceso deben ser pagadas al beneficiario mediante un salario. Si bien es cierto esta nueva propuesta coincide con la característica de ser escalonado en porcentajes, los porcentajes son muy distintos en la LACR 4903 con relación al proyecto sustitutivo, donde en el primero, incluso se llega al pago 100% del salario base en la última etapa de formación.

Sin embargo, dicho artículo en el final será modificado, luego de la presentación del texto sustitutivo producto de la recomendación de diversos sectores a efectos de garantizar únicamente el mínimo y no ponerle un máximo al tope de estos beneficios y elimina esos porcentajes escalonados anteriormente mencionados. El artículo 20 queda redactado entonces de la siguiente manera: *En caso de que las partes decidan otorgar una beca monetaria, la empresa formadora aportará no menos de un 30% del monto vigente de un salario base para un trabajador semicalificado y, en ningún caso, dicho apoyo tendrá carácter laboral o salarial.*

De igual manera este texto incluye un apartado en donde se establecen las responsabilidades de las partes involucradas, para tales efectos se puede observar los artículos del 22 al 24. Esto se lleva a cabo de tal forma que se pueda apereibir a las partes que, en caso de incumplimiento, se procederá con la posible activación de alguna cláusula de responsabilidad civil, lo cual coincide con la tesis del artículo 1045 del CCCR.

El esclarecimiento de las responsabilidades para cada una de las partes constituye a su vez se diferencia palpable en relación con lo establecido en los artículos 17 y 18 de la LACR 4903 que habla de las causales para dar por terminado un contrato de aprendizaje, las cuales, si se leen a contrario sensu, establecen únicamente los compromisos dados al aprendiz, y no de todas las partes involucradas en el contrato.

Por último, el proyecto de ley inicialmente varía con relación a su propuesta de sustitución con relación en su transitorio en el que indica que la reglamentación de la ley

deberá realizarla el ejecutivo en un plazo máximo de 3 meses y no de 6 como inicialmente estaba contemplado.

De todas las modificaciones que se realizaron al texto 19019 mediante la incorporación del proyecto sustitutivo se otorgó audiencia al igual que el texto base a diferentes instituciones, con participación del Ministerio de Educación, MTSS , UCCAEP, La Academia Centroamérica, con una destacada participación de doña Edna Camacho, y el Sector Sindical de Educadores, siendo la participación de este último ente, la única que manifiesta una oposición rotunda al texto base y al sustitutivo.

Las principales preocupaciones del sector sindical opositor radican en que se está formando jóvenes a tempranas edades (15 años) para ir a trabajar y no para la vida, además de la posible deserción estudiantil que podría ocasionar el sistema, viéndolo como una mejor alternativa antes de concluir la secundaria, convirtiéndolos en trabajadores de cuarta categoría o mejor conocido como mano de obra barata, puesto que dichos estudiantes estarían sometidos a una supervisión, un horario, y llevando a cabo labores productivas, lo cual los convertiría en trabajadores, con la distinción de que no poseen un salario, lo cual consideran una clara violación de los derechos laborales, y así lo han hecho ver en distintos medios de comunicación nacional.

Así lo ha expresado incluso el sindicato del APSE:

*Reiteramos además nuestra férrea oposición al proyecto 19.019, que incluye a colegios técnicos de educación pública, y que pretende introducir a los jóvenes en el ámbito laboral sin plenos derechos laborales, salarios precarios y con una educación reduccionista y segmentada, no integral, al servicio de las necesidades empresariales, apta para producir, pero no apta para que se continúe con la educación superior. Y es claro que de ninguna manera aceptaremos que se pretenda destruir la educación pública y dañar los*

*derechos de estudiantes y trabajadores de la educación. A eso nos oponemos.*<sup>93</sup>

Los demás participantes vieron con buenos ojos las modificaciones realizadas al proyecto de ley y hacen algunas aseveraciones por considerar por parte de los legisladores con el fin de perfeccionar y blindar el texto.

Luego de múltiples mociones presentadas al proyecto, se concluye el proyecto con un dictamen afirmativo de mayoría firmado por 5 diputados, y un dictamen afirmativo de minoría firmado por un diputado. El expediente fue pasado desde el 27 de setiembre del 2016 en la Secretaría del Directorio Legislativo para ser sometido a la votación correspondiente.

No obstante, lo anterior, y todo el trámite legislativo que demandó este asunto dentro de la Comisión correspondiente, el mismo fue declarado caduco el 21 de diciembre del dos mil 2017, bajo el auto de archivo 14922, lo anterior en cumplimiento de lo estipulado por el artículo 119 del Reglamento de la Asamblea Legislativa.<sup>94</sup>

Luego de haber repasado las particularidades y modificaciones realizadas a los proyectos de ley de interés, conviene inicial el análisis a través de la normativa civil y laboral, con el fin de determinar la naturaleza real de ambas propuestas legales.

---

<sup>93</sup> Molina Ricardo. *Oposición al Plan Piloto de Educación Dual*. Consultado el 15 de febrero, 2017 <https://apse.cr/2016/12/oposicion-a-plan-piloto-de-educacion-dual/>

<sup>94</sup> ARTÍCULO 119: Al finalizar una legislatura, los asuntos pendientes de resolución podrán estudiarse en la siguiente, por iniciativa del Poder Ejecutivo o de los diputados. En todos estos casos, tales asuntos seguirán los trámites que aún les falten. Pasados cuatro años calendario a partir de su iniciación, se tendrán como no presentados y sin más trámite se ordenará su archivo. No obstante, la Asamblea podrá conceder un nuevo plazo por votación de los dos tercios del total de sus miembros, siempre que la moción correspondiente se presente antes del vencimiento del plazo. (Modificado mediante Acuerdo N° 5020, del 9 de noviembre de 1999)



## **Comparación directa de los proyectos de ley 19019 y 19378 con el contrato civil y laboral**

A lo largo del presente capítulo se han repasado las principales características de ambos proyectos de ley, donde se dijo que el primero (19019) corresponde a una propuesta del Poder Ejecutivo y el segundo (19378), una mejora legislativa al mantener la esencia del tema a principal: la regulación de la educación y formación en la modalidad dual en Costa Rica. Con el estudio del expediente legislativo 19378 se puntualizaron las diferencias existentes entre ambos textos y se resaltó el hecho de que en lo demás compartían la misma redacción.

Sin embargo, lo que es relevante en este apartado, es precisamente determinar dentro de cuál contrato encaja de una mejor manera el convenio para la formación y educación dual, si bajo las reglas del derecho civil o las particularidades del derecho de trabajo, que será la labor que se intentará hacer brevemente en las próximas líneas.

Al repasar nuevamente los términos brindados en ambos textos de lo que se debe entender por este convenio se desprende que es *“el acto jurídico formalizado mediante documento escrito, que establece la relación entre la institución educativa pública o privada, la empresa y el aprendiz, a efectos de regular las obligaciones y responsabilidades de todas las partes en el proceso de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual”*<sup>95</sup>

De los artículos 17 y 21 de ambos textos se desprende:

*Se entiende por convenio de educación y formación profesional-técnica bajo la modalidad dual, el convenio escrito de naturaleza civil, no laboral, por medio del cual una empresa formadora y una institución educativa deciden unir esfuerzos para aplicar un plan de estudios o programa de educación y*

---

<sup>95</sup> ARTÍCULO 3, Proyecto de Ley 19019 y 19378

*formación profesional-técnica en la modalidad dual, con el objetivo de formar personas aprendices en una ocupación calificada impartida en la empresa y en el centro de educación.*

Es evidente que el legislador parece simplificar este ejercicio por cuanto indica de antemano que la naturaleza contractual de este convenio es civil y no laboral. Sin embargo, por razones de índole históricas, además de las fuertes críticas al estudiado modelo educativo por considerar que los aprendices son en realidad trabajadores brindando mano de obra barata, y siendo la hipótesis de la presente investigación que el aprendiz tiene una condición especial que no le permite ser excluido de la protección otorgada por el derecho laboral, es que se procederá a analizar en detalle las definiciones anteriormente citadas a la luz de ambos contratos.

De conformidad con la teoría de los contratos civiles, del enunciado anterior se puede extraer que dentro del convenio bajo estudio se pueden identificar fácilmente tres sujetos: el aprendiz, el centro educativo y la empresa formadora. Los dos últimos poseen una relación de índole vertical con relación al aprendiz, pero horizontal entre ellos mismos. Ello quiere decir que tanto la empresa formadora como la institución se ponen de acuerdo para otorgar un tercer sujeto (aprendiz) el aprendizaje y la formación técnica profesional con respecto de una ocupación u oficio. Dentro de los elementos del contrato civil, este sería fácilmente identificado como el elemento subjetivo.

Dicho convenio se identifica con el elemento normativo dentro de los contratos civiles dado a que posee una serie de particularidades entre ellas las obligaciones y responsabilidades de los sujetos involucrados, lo cual garantiza la exigibilidad entre las mismas partes de honrar los acuerdos tomados para el beneficio de todos. De igual manera concuerda con la edad mínima contemplada en el CCCR para la capacidad de actuar y poder obligarse, cuestión que como bien hay que recordar, coincide plenamente con la también regulada en la legislación laboral.

Aunado a lo anterior, se puede afirmar que el objeto principal del convenio para la formación y educación bajo la modalidad dual es precisamente dotar al aprendiz de las destrezas y capacidades para ejercer una profesión u oficio de una manera integral mediante la metodología técnica profesional dual, y que de esta forma, se pueda integrar de una mejor manera a la vida laboral.

Pese a todo lo anterior se debe determinar si existen realmente connotaciones laborales dentro del convenio de educación y formación técnica bajo la modalidad dual. El primer elemento por analizar y presente en los contratos de trabajo es la prestación personal del servicio. El aprendiz en este caso pasa por un trámite de selección de conformidad con los perfiles que busque tanto la empresa formadora como la institución educativa, y es precisamente a ese estudiante que cumpla con todos los requerimientos al que se le va a brindar esa formación y capacitación de forma alternada e integral. Sin embargo, la prestación personal del servicio dentro del contrato laboral hace referencia a que la labor encomendada la debe realizar la persona asignada y contratada para tales efectos, no siendo posible su delegación por el principio de *intuitio personae*.

Desde la óptica del proceso de selección, podría afirmarse que cada aprendiz es electo por una razón particular por lo que su formación no sería delegable a alguien más. Aquí la prestación del servicio se desarrolla de forma particular, por cuanto el aprendiz formará parte del proceso productivo de una empresa formadora, pero bajo la supervisión de una persona mentora que le capacitará para llevar a cabo las labores que conlleve su aprendizaje. En virtud de lo anterior, dicho elemento, pese a sus peculiaridades, si se encuentra presente en los contratos de aprendizaje y formación bajo la modalidad dual.

El segundo elemento es precisamente la remuneración por la labor realizada. El convenio objeto de estudio contempla un apartado que regula lo relativo a los beneficios de la persona aprendiz. Los mismos pueden darse de manera económica o mediante subsidios por ejemplo para alimentación y vestimenta que le ayudará al aprendiz a cubrir sus necesidades básicas.

Lo cierto del caso es que el aprendiz no recibe una educación o formación con el objetivo exclusivo de recibir una contraprestación, sino que el fin del convenio como se mencionó supra es precisamente el adquirir las destrezas necesarias para ejecutar una profesión u oficio. Este beneficio busca un incentivo adicional para el aprendiz más no que sea su último objetivo ni mucho menos su medio para subsistir.

Por último, como ya se repasó en su oportunidad, el elemento indispensable para determinar si existe o no relación laboral es la subordinación. Líneas atrás se hizo mención del tipo de relación existente entre los sujetos involucrados, y se afirmó que existía una relación vertical entre el aprendiz con relación en la empresa formadora y la institución educativa. Sin embargo, dicha verticalidad se reduce a temas formativos y educativos. Es decir, estos dos sujetos son los responsables directos de educar y formar al aprendiz de manera alterna de una profesión u oficio que éste no conoce, por lo cual ejercen sobre el mismo una especie de dirección durante el proceso.

Desde la óptica contractual en este caso en particular, el aprendiz no posee propiamente un patrono con potestad de instrucción y dirección al que le deba obediencia, sino que se encuentra bajo la dirección una persona mentora, que es parte de la empresa en la que está aprendiendo sus labores y se encarga de instruirlo en las mismas, dándole ciertas directrices enfocadas y direccionadas hacia su aprendizaje. No posee una carga laboral propiamente dicha, ni responde directamente ante un patrono por la realización o no de la misma, ya que el mismo se encuentra encuadrado en un proceso de aprendizaje y formación, que le conlleva efectuar labores dentro de la empresa, pero no bajo el mando de esta, sino ejecutando lo correspondiente y establecido dentro del convenio previamente firmado.

No obstante lo anterior, tanto la doctrina como la jurisprudencia han aceptado que existen ciertas circunstancias que deben ser analizadas en concordancia con las pruebas y la realidad de los hechos. Dichos casos son conocidos como **contrato de realidad** que tiene sustento en el principio general del Derecho Laboral de primacía de la realidad, el cual

establece que: *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*<sup>96</sup>. Por ello es que, aunque en tesis de principio no se identifican la totalidad de los elementos del contrato de trabajo, será en cada uno de los casos que se accionen en la vía judicial que se deba entrar con el análisis de estos principios, así como de la prueba pertinente para descartar la existencia de una relación laboral.

Antes de finalizar este apartado, quedan únicamente dos elementos por estudiar, y uno de ellos es precisamente determinar la acreditación o no de los pilares indicados por la Academia Centroamericana en su modelo de referencia para el correcto desarrollo de la educación dual en nuestro país.

El primero de los pilares es precisamente el **enfoque guiado por la demanda**. Para la satisfacción de este presupuesto ambos proyectos contemplan que es la institución educativa la encargada de elaborar los planes de estudio y le arroga a la empresa formativa la responsabilidad de la formación en la empresa, a la luz del principio de dualidad.

La principal crítica que se le ha realizado justamente a esta situación es que se coloca a la empresa con un papel muy pasivo, cuando lo que se pretende es precisamente que la formación sea guiada por la empresa, que a final de cuentas es el sector empresarial el que conoce las carencias y necesidades que se poseen con el fin de formar en cuanto a oficios y profesiones. Es en virtud del análisis previamente realizado que se considera que el primero de los pilares no es satisfecho en ninguno de los dos proyectos.

El segundo pilar es la **clara definición del beneficiario directo**. Ambos proyectos parecen estar enfocados en aquella población joven que no estudia ni trabaja, mejor conocidos como “ninis”, sin embargo, abre la posibilidad para que distintos estudiantes que se encuentren formando parte de instituciones públicas y privadas a partir de los 15 años

---

<sup>96</sup> Américo Pla Rodríguez. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Depalma, Segunda Edición, ( 1990): 243

se incorporen a este modelo educativo. No existe una claridad absoluta sobre la población meta, pero si puede derivarse del texto de ley.

El tercer pilar es el sistema **remunerativo para el beneficiario directo**. Ambos proyectos establecen lo relativo a este extremo tanto en términos económicos como otras posibilidades que beneficien a su receptor. Se establecen en el texto sustitutivo final un límite para el beneficio mínimo y se deja sin tope máximo a efectos de que el mismo quede a discrecionalidad de las partes.

Con la creación del ente particular que se encargue de supervisar la implementación de la Educación y Formación Técnica Profesional bajo la modalidad Dual en Costa Rica, pareciera que se está intentando cumplir varios de esos pilares al mismo tiempo, entre ellos **la Institucionalidad y Rectoría claramente definidas y los mecanismos de control de calidad**. Este último se garantiza por medio de una de las funciones asignadas al nuevo ente y el primer pilar, pese a que existe la discusión con relación a quién le debe corresponder la rectoría, se debe indicar que ambos proyectos indican expresamente a quien le corresponde dicho cargo, por lo que ambos pilares se ven satisfechos en los textos bajo estudio.

En cuanto al **proceso de formación en la empresa, alcance y relación con la población meta**, es prudente resaltar que ambos textos contemplan las responsabilidades de la empresa formadora en relación directa con el estudiante y su proceso formativo. Sin embargo, esta regulación no es completa por cuanto poco se dice de la persona mentora o monitora en los textos y el rol fundamental que esta desempeña. Tampoco se contempla la acreditación de esta, por lo que dicho pilar se encuentra parcialmente satisfecho.

Y por último, **el esquema de control de costos** es el gran ausente en ambas propuestas legislativas. Se habla de convenios entre la empresa y la institución educativa, pero nada se dice con relación a los costos de los procesos formativos. Lo anterior sin perjuicio de indicar que se crea un ente como la CONEDUAL (así llamado en los textos

originalmente presentados) sin indicar una sola norma relativa a su presupuesto, lo cual, fue una de las principales críticas realizadas por los diversos agentes que intervinieron en las discusiones y audiencias otorgadas. Esto pretendía ser subsanado en el texto sustitutivo con la asignación de un porcentaje del presupuesto del Ministerio de Educación para tales efectos.

### **Críticas a la implementación de la Educación Dual en Costa Rica**

Toda la discusión que se ha centrado en relación con el tema bajo estudio, las propuestas legales de los proyectos de ley, sus implicaciones en el nivel nacional, sus posibles beneficios y demás, no ha sido bien visto por diferentes sectores en el nivel nacional.

Algunas voces consideran que son pocas las bondades que posee este modelo de educación y consideran que por el contrario, el camino a la modernización del sistema educativo no debería fijar sus bases en lo propuesto en la corriente legislativa con relación a la educación dual, toda vez que los mismos se encuentran plagados de mitos que en caso de ser aprobados, podría tener un efecto contraproducente, no solo para la educación del país, sino que podría implicar la posible vulneración de derechos a las partes involucradas.

De las principales preocupaciones se deriva un **posible aumento en la deserción estudiantil**. Siendo que los principales requisitos para ingresar al sistema sería tener al menos la escuela primaria finalizada y ser una persona mayor de 15 años, los gremios magisteriales sostienen que podría implicar una inminente tentación para una persona que cumpla con ambos requisitos, desertar el sistema formal educativo para aventurarse en uno que le ofrece una mayor posibilidad de trabajo y percibir algún ingreso económico.

Otra de las inquietudes de aquellos que se manifiestan en contra de los proyectos de ley, especialmente los sindicatos del sector educación, es precisamente que mediante este contrato se esté **empleando mano de obra barata y se precaricen verdaderas relaciones laborales** con salarios muy por debajo del mínimo legal, esto con el fin de

combatir el desempleo juvenil, que es una consecuencia inmediata de la realidad económica no solo del país, sino de la región latinoamericana. De incurrir en estos contratos de educación y formación dual de esta manera, afirman que se estaría vulnerando tanto la legislación nacional e internacional atinente al tema del salario mínimo derecho de los trabajadores.

Existe un sector académico preocupado por la **pérdida de la formación humanista del estudiante**, y que el sistema se limite a formar y educar únicamente con el fin de ingresar al mundo laboral:

*la persona adolescente es amplia y tiene que ver con su espiritualidad, la capacidad de convivir con otros, la construcción de su subjetividad y la educación ambiental entre otros aspectos fundamentales que no sabemos si las empresas tendrán en cuenta al asumir parte de la formación de los jóvenes<sup>97</sup>*

Como se puede observar la discusión en el nivel nacional no es pacífica con relación al tema, y pese a que las críticas anteriormente esbozadas se encuentran fundamentadas en preocupaciones válidas, no se puede perder que incluso las mismas podrían incurrir en ciertas falacias que conviene aclarar.

El tema de la deserción estudiantil si se encuentra contemplado incluso en el texto inicial del proyecto de ley 19019, el cual, ha sido ampliamente analizado en esta investigación. Es menester recordar que la población meta a la que pretende alcanzar esta nueva legislación es precisamente aquella a la que no estudia ni trabaja (ninis), y no aquella población que se encuentra estudiando activamente en el sistema de educación formal. Es decir, el proyecto está dirigido para personas que se encuentren fuera del sistema educativo con el fin de capacitarlos. Lo anterior sin perjuicio de que instituciones educativas públicas

---

<sup>97</sup> Katty O'neal Coto. "Urge Debate sobre educación dual en Costa Rica", Consultado el 16 de mayo del 2017 <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2016/07/04/urge-debate-sobre-educacion-dual-en-costa-rica.html>



o privadas puedan utilizar esta metodología, con la ya conocida excepción de los colegios técnicos profesionales.

Aunado a lo anterior y ante la inquietud de que se esté contratando mano de obra barata y solapadamente se estén estableciendo relaciones laborales, es un riesgo que el sistema debe asumir, puesto que de aprobarse un texto como el sustitutivo al proyecto de ley 19019, se trataría de blindar los elementos laborales que puedan aparecer durante el desarrollo del programa. Serán los juzgados laborales quienes analizando cada caso en particular y con la correcta aplicación de los principios que nutren dicha materia, determinen si existen contratos de realidad laboral desarrollándose bajo la modalidad de contrato de aprendizaje y formación técnica profesional dual.

Por último, le corresponde a cada ente acreditador de los programas de educación y formación técnica profesional dual que desarrollen las instituciones y empresas participantes de esta metodología, la obligación de velar por la no automatización de los programas, es decir, el contenido de dichos programas debe ir dirigidos a fomentar un aprendizaje y formación integral del estudiante, sin olvidar el contenido humanista que debe imperar.

### **Conclusiones del Capítulo**

El anterior análisis permite visualizar de una manera más clara que ambos textos constituyen una importante propuesta para dotar de legislación a un tema que no está regulado en el país mediante el establecimiento de ciertos parámetros que se encuentran ausentes o son insuficientemente regulados por la LACR 4903, como los sujetos involucrados, sus responsabilidades, los beneficios del convenio, así como el seguimiento y control de calidad del proceso educativo y de formación, entre otras novedades.

De las principales particularidades y que interesan en el nivel jurídico para los efectos de la presente investigación es que ambos textos buscan desprenderse de los elementos laborales que pudieran ser identificados dentro de su articulado, y así

desvincularse de las regulaciones establecidas primordialmente en el CTCR, tal y como lo establecía la LACR 4903 y su referencia a la misma. Para ello establecen expresamente que el instrumento jurídico firmado entre las partes involucradas será regulado por las reglas del Derecho Civil.

Dicha afirmación debe ser contrastada con la teoría de los contratos, donde es menester recordar que los tres elementos primordiales de los contratos civiles (subjetivo, objetivo y normativo) fueron debidamente identificados dentro del convenio para la formación y educación bajo la modalidad dual, por lo cual, parece viable en tesis de principio catalogarlo como un contrato de naturaleza civil.

El elemento subjetivo es identificado mediante la relación tripartita entre la institución educativa, la empresa vinculada y el aprendiz o la persona estudiante, según como se le identifique en uno u otro proyecto. Por su parte, el elemento normativo es dotado de contenido mediante el convenio de educación y formación técnica profesional bajo la modalidad dual, el cual se constituye como el instrumento que regulará las relaciones de los sujetos involucrados. Asimismo, el elemento objetivo se puede identificar como el aprendizaje o formación calificada que recibirá el aprendiz en el final del proceso, que en tesis de principio le permitirá afrontar de una mejor manera la incorporación al mundo laboral.

Sin embargo, para tales efectos es de vital importancia descartar la presencia de elementos laborales dentro de su esencia, que es la principal preocupación del sector sindical, el cual afirma que estos contratos no son otra cosa más que contratos laborales solapados y precarizados que se encargarían de utilizar a los jóvenes aprendices como mano de obra barata dentro de sus procesos productivos.

Dicho lo anteriormente línea atrás, y no quedando claramente establecido el elemento de subordinación dentro del convenio de aprendizaje y formación bajo la

modalidad dual, se puede afirmar que de la redacción de ambos textos se tiene que estos si poseen una naturaleza civil y no laboral.

Sin embargo, y pese a lo apuntado supra, la ausencia de los elementos laborales en tesis de principio dentro de los proyectos de ley, o principalmente del desarrollo del convenio de educación y formación técnica profesional bajo la modalidad dual, no implica per se, la inexistencia de una relación laboral, y ante las circunstancias particulares que se presenten en cada caso, se deberá realizar de manera casuística el examen jurídico para determinar si se está en presencia o no de un contrato de trabajo de realidad, según los principios del derecho laboral, como es el principio de primacía de la realidad, estudiado líneas atrás.

## **CAPÍTULO IV: PROPUESTA ALTERNATIVA A LOS PROYECTOS DE LEY PENDIENTES EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA**

Luego de haber estudiado a lo largo de esta investigación en que consiste la educación y formación bajo la modalidad dual, la legislación actualmente vigente, los proyectos de ley presentados ante la Asamblea Legislativa, así como el funcionamiento e implementación de dicho método educativo en el nivel de derecho comparado, es deber de este trabajo aportar un modelo legal que se considera el más apto para ser convertido en ley de la República.

También es justo decir la presente propuesta no constituye una creación de propia autoría, sino que se tomará como base el texto sustitutivo que se presentó en el expediente 19019 y que tuvo obtuvo su dictamen afirmativo de mayoría, realizándose a este una serie de modificaciones puntuales que tendrán cada una su propia y razonada justificación luego de todo el material hasta aquí estudiado.

Se intentará presentar la mejor versión de todos los textos y se aprovechará al máximo todos los recursos disponibles para propiciar una adaptación mejorada de estos. En virtud de lo anterior, se procederá con la propuesta alternativa de este proyecto final de investigación al resaltar del texto toda modificación y adicionándose de manera inmediata un comentario al artículo que sufra alguna alteración, con el fin de explicar la intención detrás de esta, lo anterior sin perjuicio de suprimir palabras, frases o incluso párrafos que se considere necesarios.

# **Propuesta de modificación al texto sustitutivo del Expediente**

## **Legislativo 19019**

### **“LEY PARA LA REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA EN LA MODALIDAD DUAL EN COSTA RICA”**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

###### **ARTÍCULO 1.-Objetivo y ámbito de aplicación**

La presente ley regula la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual, de forma sistemática, metódica e integral, práctico, productivo y formativo a través de una alianza estratégica entre la persona estudiante, la empresa, y la institución educativa.

El principal objetivo es que las personas estudiantes adquieran las competencias necesarias que les permitan ejercer ocupaciones que presenten una alta demanda en los sectores más dinámicos de la economía.

Esta ley se aplica tanto para instituciones educativas públicas y privadas **sin exclusión de la Educación Superior**, así como a las empresas que deseen implementar esta modalidad en forma voluntaria. \*

El ámbito de aplicación de esta ley no cubre a las instituciones adscritas al MEP en lo referente al Tercer Ciclo de la Educación General Básica y la Educación Diversificada.

La educación dual es una opción complementaria y de integración armónica del sistema educativo implementado por el Ministerio de Educación Pública, el INA y demás instituciones públicas y privadas que participen de la modalidad

- La inclusión de la educación superior es una forma de contribuir en el integral desarrollo de la modalidad. Si bien es cierto estos convenios van dirigidos a otro tipo de población meta, como lo son los “ninis” la realidad es que el

modelo educativo puede ser de mucho interés y aprovechamiento para muchas universidades, como el caso de la Universidad Invenio en Cañas Guanacaste, no existiendo entonces mérito suficiente para ser excluida de la metodología educativa estudiada.

## **ARTÍCULO 2.-Definiciones**

Para efectos de esta ley se establecen las siguientes definiciones:

- a) ...
- b) **\*Beca\* (Se suprime) Beneficio para las personas estudiantes.** Las instituciones educativas y las empresas formadoras de común acuerdo establecerán en el convenio de educación o formación dual, los mecanismos adecuados para cubrir las necesidades básicas de las personas estudiantes vinculadas con el proceso de formación tales como el transporte, alimentación, vestido y el equipo mínimo de protección personal.
  - Esta es una modificación meramente semántica, toda vez que la palabra beneficio es mucho más amplia que beca, permitiéndose una negociación entre las partes en lo relativo al contenido de este. La beca hace referencia a una prerrogativa unilateral de la parte otorgante, y es por ello por lo que se considera que es mucho más apto hablar de beneficio que de beca.
- c) ...
- d) ...
- e) **Institución educativa.** Es el centro de educación, profesional-técnica, público o privado, **incluyendo aquellos de Educación Superior\***, que cuenta con personal calificado, equipo e infraestructura adecuada, que desarrolla la educación teórica de futuros trabajadores requeridos por el mercado de trabajo.

- La anterior inclusión responde al mismo argumento de la modificación del artículo número 1, pues tiene el fin inmediato de incluir a las universidades que deseen participar de este proyecto.

f) ...

g) **Empresa formadora.** Es la persona **\*física o\* (Se suprime)** jurídica que cuenta con personal calificado, con la capacidad en infraestructura y recursos para recibir personas estudiantes y que adquiere la obligación de brindarle a estas, una formación y dirección profesional-técnica integral.

- La anterior supresión obedece simplemente a un error legal en redacción del enunciado. La Real Academia Española define empresa como “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.”<sup>98</sup> Es por ello, que si bien existen las empresas unipersonales, las mismas no pueden ser catalogadas como una persona física propiamente dicho. Por lo general toda empresa que pretenda desarrollar su actividad productiva dentro del país debe ser inscrita legalmente en Registro Mercantil, y de conformidad con los artículos 18 y 20 del Código de Comercio, es necesario otorgarle a esa nueva empresa una denominación o razón social y la misma una vez inscrita adquiere personería jurídica. Es por lo que se estaría incurriendo en un error al hablar que una empresa es una persona física o jurídica cuando siempre será una persona jurídica para los efectos legales del caso.

h) ...

i) **Persona estudiante.** Es la persona **\*vinculada\* (Se suprime) involucrada** al proceso de educación y formación sistemática de duración determinada, cuyo proceso se llevará a cabo de forma simultánea en la institución educativa y en la empresa

---

<sup>98</sup> Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, versión digital. Consultada el 28 de marzo, 2018 <http://dle.rae.es/?id=AdXPxYJ>

formadora, vinculada por el medio del convenio de educación y formación en la modalidad dual, con el objeto de que obtenga los conocimientos y habilidades de manera integral\* para el ejercicio de la ocupación para la cual se está formando.

- La primera de las modificaciones responde únicamente a una cuestión de redacción, sustituyendo la palabra vinculada por un sinónimo. La segunda, que es una adición propiamente dicha responde al objetivo de la presente ley, toda vez que no se está preparando estudiantes únicamente para la consecución de un puesto laboral, sino que se está formando una persona de manera integral para la vida en todos sus ámbitos.

j) ...

## **CAPÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN Y FINANCIAMIENTO DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN**

#### **PROFESIONAL TÉCNICA EN LA MODALIDAD DUAL**

##### **SECCIÓN I: DEL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN DUAL**

###### **ARTÍCULO 3.- Creación del Consejo Nacional de Educación Dual**

Crease el Consejo Nacional de Educación Dual, con las siglas CONEDUAL, en adelante El Consejo, como un órgano superior jerárquico nacional en materia relacionada con la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual en el país, con desconcentración máxima, adscrito y bajo la rectoría del Ministerio de Educación Pública.

En el ejercicio de esta competencia, le corresponde la dirección técnica y administrativa de las funciones relacionadas con el modelo de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual que le otorguen esta ley y su reglamento, así como la emisión de política y directrices que regulen las actividades de las instituciones educativas, empresas formadoras y las personas estudiantes que se involucren en este modelo, incluyendo la supervisión e inspección de las instituciones educativas con excepción de las competencias



propias (exclusivas y excluyentes) del Consejo Superior de Educación, el INA, el Consejo Nacional de Educación Superior Universitaria Privada, y el Consejo Nacional de Rectores.

**\*También le corresponderá la decisión de las impugnaciones interpuestas, con lo cual se tendrá por agotada la vía administrativa. \* (Se suprime)**

- La anterior supresión se debe a que lo indicado en dicho párrafo corresponde a una función propia del Consejo, por lo que deviene de innecesario colocarla dentro de la definición general de dicho ente existiendo un espacio propio para la descripción de sus funciones.

#### **ARTÍCULO 4.- Integración del Consejo**

El consejo estará integrado de la siguiente manera:

- a) La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Educación Pública, quien la presidirá.
- b) La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Trabajo u Seguridad Social.
- c) La persona que ocupe la presidencia ejecutiva del INA o su representante de rango inferior inmediato.
- d) Una persona representante del Consejo Nacional de Rectores, CONARE.
- e) La persona representante de las instituciones Educativas Privadas ante el CONESUP.
- f) Una persona representante de la Defensoría de los Habitantes.
- g) Dos personas representantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de Sector Empresarial Privado.
- h) Una persona representante del Sector Sindical.

**i) Una persona representante del Patronato Nacional de la Infancia \***

En el caso del inciso h) el Reglamento de esta ley determinará el procedimiento de su elección.

- El inciso i) responde a una formalidad que considera quien redacta que debe ser incluida dentro de la integración, por cuanto constitucionalmente hablando, El Patronato Nacional de la Infancia es el ente encargado de la protección de los derechos de las personas menores de edad. En el texto que nos ocupa, se propone que la edad mínima para el ingreso de los estudiantes a la modalidad de estudio y formación técnica profesional es de 15 años, por lo que la intervención del Patronato en este asunto deviene de necesario para que el texto no tenga ningún vicio de constitucionalidad.

**ARTÍCULO 5.- Plazo del nombramiento**

...

**ARTÍCULO 6.- Quórum**

El Consejo sesionará con un mínimo de **\*cinco (5) \* (Se suprime) seis (6)** miembros y tomará sus acuerdos por mayoría simple.

- Al incorporarse una persona representante del Patronato Nacional de la Infancia, esto sumaría 10 miembros en el Consejo, por lo que la lógica planteada por los proyectos conlleva que para que exista quorum se requiere la mitad más uno de sus integrantes, sienta matemáticamente hablando seis el número de miembros que se requieren para sesionar.

#### **ARTÍCULO 7.- Dietas**

...

#### **ARTÍCULO 8.- De las sesiones**

El Consejo se reunirá **obligatoriamente de manera bimensual\***, y extraordinariamente cuando sea convocado por el presidente.

En caso de ausencia del presidente del Consejo, presidirá el miembro que por mayoría simple el Consejo designe para esa sesión.

- La presente redacción no deja a la libre la necesidad de efectuar las reuniones del Consejo, dotando así de carácter forzoso la celebración de estas con una frecuencia determinada, y limitando entonces la prerrogativa del Presidente del Consejo de convocar o no únicamente Sesiones Extraordinarias.

#### **ARTÍCULO 9.- De la secretaria (ejecutiva)**

...

#### **ARTÍCULO 10.- Funciones y atribuciones del Consejo.**

El Consejo tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

k) ...

l) ...

m) ...

**n) Acreditar los planes de estudios de los institutos de capacitación privada que no se encuentren adscritos a ninguno de los siguientes órganos: Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de Aprendizaje, Consejo Nacional de Enseñanza Superior Privada o Consejo Nacional de Rectores\***

- La incorporación de este inciso responde a la necesidad de que los planes de estudio que vayan a implementar en conjunto las instituciones educativas y las empresas formadoras, cumplan con los debidos estándares de calidad y así garantizar a la persona estudiante que, tanto la formación como la educación que recibirá durante todo el proceso cumple con los parámetros mínimos exigidos por todos los órganos que se encargan de acreditar los planes de estudio, sin que se excluya aquellas mallas curriculares destinadas a la educación y formación técnica en la modalidad dual de dicho requisito. Así que, aquellas instituciones que no puedan pasar por el escrutinio de sus planes ante los entes anteriormente mencionados, deberán someterlos para su acreditación ante la CONEDUAL.

## SECCIÓN II

### De las empresas formadoras

#### ARTÍCULO 11.- Requisitos Empresas formadoras

Las empresas formadoras que impartan formación en la modalidad dual deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) **Las empresas formadoras, deberán remitir anualmente al CONEDUAL un informe donde conste los programas, sectores y estudiantes capacitados por año.\***

- La incorporación del anterior inciso se realiza con el fin de propiciar un control más completo por parte de la CONEDUAL, que le permita monitorear en conjunto tanto a la empresa formadora como al centro educativo. Lo anterior garantiza una concordancia directa con el artículo 12 que exige este documento a la institución educativa, toda vez que a efectos de visualizar de una mejor manera los resultados obtenidos del desarrollo del programa, se requiere del análisis de ambos informes en virtud de la alternancia que se pretende implementar como eje central de la dualidad.

### **SECCIÓN III**

#### **De las Instituciones Educativas**

##### **ARTÍCULO 12.- Requisitos de las Instituciones Educativas**

...

### **SECCIÓN IV**

##### **ARTÍCULO 13.-Del Financiamiento.**

Del Presupuesto Nacional de la República, el Poder Ejecutivo deberán girarle al Ministerio de Educación, para el funcionamiento del Consejo Nacional de Educación Dual, un monto anual destinado a su financiamiento. Este monto se calculará como equivalente al cero coma cero cinco por ciento (0.005%) del Presupuesto Anual del Ministerio de Educación. De este presupuesto no se podrán transferir partidas a entidades de derecho privado.

### **CAPÍTULO III**

#### **IMPLEMENTACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN**

##### **PROFESIONAL TÉCNICA EN LA MODALIDAD DUAL**

**ARTÍCULO 14.- De los planes de estudio para la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual.**

Con el fin de desarrollar esta modalidad cada institución educativa deberá elaborar el plan de estudios que deseen implementar y previo a su ejecución le corresponderá a la empresa formadora validarlo.

**Una vez que se cuente con la validación del plan, el mismo debe ser acreditado por el órgano al que se encuentre adscrita la institución educativa, ya sea el Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de Aprendizaje, Consejo Nacional de Enseñanza Superior Privada o Consejo Nacional de Rectores. En el caso de los institutos de capacitación privada que no se encuentren adscritos a ninguno de los anteriores entes, deberá presentar el plan de estudios para su debida acreditación ante al Consejo Nacional de Educación Dual.\***

- Sobre este extremo ya se hizo una debida acotación en el artículo 10 y se mencionó la importancia de la acreditación de todos los planes de estudio por implementar bajo la presente modalidad. Lo anterior denota seriedad con el tema y una garantía al estudiante de que está recibiendo una capacitación de calidad. Por tanto, y siendo que los órganos mencionados supra cuentan con instancias particulares para acreditar dichos planes, no se puede dejar a la libre aquellas instituciones, por lo general de índole privado, a que implementen sus propios planes sin la debida acreditación de un ente, por lo que parece adecuado que dicha función sea asumida por la CONEDUAL

**ARTÍCULO 15.- Etapas del proceso de Educación y formación Profesional Técnica en la modalidad dual.**

Para implementar la Educación y Formación Profesional Técnica bajo esta modalidad se deberá cumplir con el siguiente proceso:

- a) **Verificación de las empresas formadoras.** La Institución educativa verificará la idoneidad y el cumplimiento de los requisitos por parte de las empresas interesadas en desarrollar la formación profesional técnica en la modalidad dual.
- b) **Capacitación a la persona mentora.** La institución educativa que diseñó el plan de estudio y una vez que se cuente con la acreditación de este\* capacitará a las personas mentoras en su función como facilitadoras del proceso de enseñanza y aprendizaje práctico de las personas estudiantes en la empresa formadora. La persona mentora tendrá a su cargo un máximo de cinco personas estudiantes. La certificación de la persona mentora estará a cargo del CONEDUAL y su costo lo asumirá la empresa formadora de acuerdo con el convenio que para tal efecto se realice.
- La línea anterior se adicionada al texto únicamente con el fin de garantizar que no se proceda con capacitaciones de ninguna índole hasta tanto no se cuente con la acreditación del órgano correspondiente, que es un requisito indispensable para la implementación del plan que se pretende poner en práctica.
- c) **Selección de las personas estudiantes.** La institución educativa en conjunto con la empresa formadora realizará el proceso de selección de las personas interesadas de acuerdo con el programa o plan de estudios para la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- d) **Implementación del programa.** La implementación implica: analizar y organizar los contenidos educativos; determinar objetivos de cada programa; establecer y secuenciar actividades que hagan posible el logro de los objetivos establecidos; coordinar dichas actividades en el tiempo y el espacio; es decir, establecer un plan de acción completo para cada carrera y tener claros los fundamentos educativos que orientarán todo el proceso.



- e) **Certificación del conocimiento adquirido por la persona estudiante.** Etapa final del proceso mediante la cual institución educativa en conjunto empresa formadora certifican los conocimientos adquiridos por la persona estudiante.

El reglamento de esta ley desarrollara las disposiciones necesarias para la implementación de cada una de las etapas indicadas en el presente articulo

**ARTÍCULO 16.- Aplicación del principio dual en el proceso**

...

**Capítulo IV**

**SECCIÓN I**

**CONVENIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA EN LA**

**MODALIDAD DUAL**

**ARTÍCULO 17.- Definición**

...

**ARTÍCULO 18.- Contenido del convenio**

...

**ARTÍCULO 19.- Edad y nivel educativo**

...

**ARTÍCULO 20.- Beneficios para las personas estudiantes.**

Las instituciones educativas y las empresas formadoras, de común acuerdo, establecerán en el convenio de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual, los requerimientos mínimos para cubrir las necesidades básicas de las personas estudiantes derivadas directamente del proceso de educación y formación bajo esta modalidad, de

acuerdo con lo establecido en el inciso b) de los artículos 22 y 23 de la presente ley. Además, podrán establecer sistemas de becas, subsidios y beneficios adicionales para los estudiantes.

Las instituciones educativas públicas y privadas podrán celebrar convenios con otras entidades para diseñar un sistema de beneficios o becas para las personas estudiantes de la modalidad de educación y formación dual.

En el caso de la empresa formadora, podrá otorgar un **beneficio económico\*** a la persona estudiante el cálculo se hará sobre el tiempo efectivo que el estudiante permanezca en la empresa formadora, el cual no podrá ser mayor a dos tercios (2/3) del total de la educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual, tal y como lo establece el artículo 15 de la presente ley. El beneficio consistirá en 30% para el primer año equivalente al puesto en el que se está capacitando, un 40% para el segundo año, y en caso de que la formación se extienda por un tercer o más, la beca será de un 50%. **Dicho cálculo se realizará con base en el Decreto de Salarios Mínimos vigente para el periodo de suscripción y según la profesión u oficio que se esté formando. Dicho instrumento servirá únicamente como referencia para la realización de dichos cálculos\*** y en ningún caso el apoyo referido en esta norma tendrá carácter laboral o salarial.

- Se sugiere la presente corrección a la redacción del texto con fin de que exista una mayor concordancia con la naturaleza contractual propuesta. Si en los porcentajes se habla de un 30% de salario, es bastante contradictorio que en líneas más abajo se diga que en ningún caso tiene dicho monto un carácter salarial. Correctamente se debe hablar entonces de un beneficio económico y que se utilizaran instrumentos de índole laboral únicamente como referencia para los cálculos respectivos. Esto permite blindar la posibilidad de interpretar que, pese a que la norma indica lo contrario, se están pagando salarios por debajo del mínimo legalmente permitido.

**ARTÍCULO 21.- Vencimiento del plazo**

...

**SECCIÓN II**

**Responsabilidades de las partes**

**ARTÍCULO 22.- Responsabilidades de la institución educativa**

...

**ARTÍCULO 23.- Responsabilidades de las empresas formadoras**

Serán responsabilidades de las empresas formadoras, sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley, las siguientes

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...
- i) **Asumir el compromiso de no contratar bajo ninguna otra modalidad a aquellos estudiantes que no finalicen el programa de educación y formación bajo la modalidad dual, desarrollado propiamente en la empresa. \***

- La adición de este inciso lo que pretende es garantizar la finalización del proceso de educación y formación bajo la modalidad dual y con ello evitar la deserción estudiantil de este programa, en virtud de posibles ofertas laborales realizadas por la empresa formadora con el fin de incorporarlos a la actividad productiva una vez que, de manera unilateral, consideren que se encuentran preparados para asumir la función aprendida.

#### **ARTÍCULO 24.- Responsabilidades de la persona estudiante.**

Serán responsabilidades de la persona estudiante las siguientes:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...

**h) Completar la totalidad del plan de estudios asignado para el programa de educación y formación bajo la modalidad dual\*.**

- Este inciso tiene la misma finalidad que el previamente incorporado al artículo 23 en relación con la responsabilidad de las empresas. El estudiante debe comprender que si es de su interés optar por esta modalidad educativa debe asumir el compromiso de finalizar todo el proceso educativo y formativo que se le va a brindar, esto con el fin de garantizar el éxito del programa.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS\***

### **ARTÍCULO 25.- Derogatoria.**

**Deróguese con la entrada en vigencia de esta ley, la totalidad del contenido de la ley 4903, del 16 de noviembre de 1971”, La Gaceta, No. 240 (02 de diciembre, 1971)**

### **ARTÍCULO 26.- Reglamentación.**

**El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo de tres meses contado a partir de la fecha de su publicación.**

- Se crea un último acápite con disposiciones transitorias por cuanto el presente texto de ley es lo suficientemente completo para regular los contratos de educación y formación bajo la modalidad dual, no existiendo entonces la necesidad de mantener vigente una normativa que de todas formas es inaplicable. Si bien es cierto la Ley 4903 regula los contratos de aprendizaje, según lo estudiado en autos, los mismos se encuentran en desuso precisamente por lo arcaico de su legislación, por tanto, como una buena práctica legislativa, se considera prudente derogar la antigua normativa a efectos de que la misma no quede vigente sin ningún fin particular.

### **Comentarios necesarios a la propuesta de modificación**

Como bien se afirmó línea atrás se tomó como base para la presente propuesta de modificación el texto sustitutivo al proyecto de ley 19019 que a la fecha se encuentra archivado en la Asamblea Legislativa. Pese a lo anterior, no se está trabajando sobre letra muerta, sino que lo que se pretende es presentar después de un estudio histórico, global y

técnico del tema, una propuesta que se acople a todo lo resaltado durante todas estas páginas, y que se espera sean las modificaciones sustanciales que se le realicen al proyecto de ley 19378 en algún momento.

A continuación, se procederá a realizar algunas consideraciones muy puntuales que sirvan de justificación a los cambios sustanciales propuestos durante esta investigación y materializados en este texto alternativo presentado páginas atrás y que podrá ser visualizado de una manera más limpia y completa en los anexos del presente trabajo.

En primer lugar, el artículo primero se encuentra redactado de tal manera que delimita la intervención de las instituciones educativas pertenecientes al MEP. Es menester recordar, que en una de las comparecencias para el expediente 19019 la Señora Ministra Sonia Martha Mora indicó que era innecesario la inclusión de los Colegios Técnicos Profesionales por cuanto estos se regían bajo la normativa de dicho Ministerio.

Amplia fue la discusión acerca de si las mismas debían o no formar parte de la Ley para la Formación y Educación Técnica Profesional Dual, sin embargo, se opta por la exclusión de las instituciones educativas adscritas al MEP por dos motivos fundamentales: primero, estas instituciones tienen su normativa particular para el desarrollo de sus propios programas y no constituyen la población meta a la que desea acercarse este modelo educativo. En segundo lugar, hay que decir expresamente que el MEP no implementa la modalidad dual. Las prácticas supervisadas realizadas en los colegios técnicos por parte de los estudiantes constituyen parte de la malla curricular y la alternancia no forma parte su característica esencial. Es por estas razones que es justificada y prudente su exclusión.

Pese a lo indicado anteriormente, la otra novedad que incluye este nuevo articulado es que dentro de la creación del Consejo Nacional de Educación Dual se establece que la rectoría de este será ejercida por el MEP. Por lo indicado en el párrafo anterior, el tema de la rectoría podría tener una connotación contradictoria, sin embargo, es menester recordar que este Ministerio es el ente encargado de todo el tema educativo en nuestro país. Pese a

que el INA es la institución que por excelencia se ha encargado de la educación técnica en el país, sigue siendo una institución autónoma, por lo que no tendría lógica establecer una rectoría bajo su mando estando presente dentro de su integración el Ministerio de Ramo para el tema educativo.

Este nuevo ente es dotado de funciones particulares y específicas para el desenvolvimiento de la educación y formación técnica profesional dual, sin embargo, el mismo será respetuoso y no se inmiscuirá en aquellas funciones que por reserva de ley les corresponden a otros entes tales como del Consejo Superior de Educación, el INA, el Consejo Nacional de Educación Superior Universitaria Privada, y el Consejo Nacional de Rectores. Entre las novedades incluidas dentro de sus funciones son la de acreditar a los mentores y la acreditación a los planes de estudio de las instituciones educativas que no se encuentran adscritas a ninguno de los órganos anteriormente citados.

Por otro lado, se propone una nueva y diversa integración de la CONEDUAL en el artículo 4, donde se pueda contar con el criterio, experiencia y colaboración de una variedad de miembros que puedan llevar a cabo de la mejor manera todas las tareas asignadas al nuevo ente. De igual manera se busca una mayor representatividad de todos los sectores.

Asimismo, se toma en consideración todas aquellas sugerencias técnicas y legales que quedaron plasmadas en las discusiones de los proyectos de ley a efectos de que se incorpore un artículo que contemple el financiamiento de la CONEDUAL, donde es mucho más sencillo determinar una partida del presupuesto del MEP para tales efectos que crear todo un presupuesto nuevo.

Aunado a lo anterior, en cuanto a la aplicación del principio de dualidad recogido dentro del artículo 16 de esta propuesta, se decide incorporar una flexibilización en cuanto a los estándares de tiempo en que el estudiante debe permanecer en la empresa formadora y la institución educativa, incluye entonces mínimos y máximos por respetar sin que ello

signifique de ninguna manera que dentro de ese rango no puedan existir variaciones según el plan debidamente acreditado.

En otro orden de ideas, queda plasmada dentro del texto alternativo una suerte de solidaridad entre la empresa formadora y la institución educativa en cuanto al tema de la formación de las personas monitoras. Lo anterior por cuanto el centro educativo asume la capacitación de estas y la empresa el costo económico de dicha formación. Esto demuestra un compromiso de ambos agentes con el impulso de una educación y capacitación de calidad.

Por último, y tomando como base la sugerencia realizada por el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa al emitir su informe sobre el texto del proyecto de ley 19019, se deroga la LACR 4903, la cual deviene de innecesaria su vigencia por la modernidad de la propuesta apuntada.

En las cuestiones no aclaradas, suprimidas o comentadas, el texto sustitutivo a proyecto de ley 19019 se mantienen incólumes, que es en su gran mayoría, compartiendo quien redacta el espíritu implantado en dicho escrito, por cuanto el mismo constituyó un loable esfuerzo por armonizar todas aquellas inquietudes de diversos sectores con las críticas constructivas debidamente apuntadas, y es por ello que se considera en esta investigación que el texto alternativo aquí propuesto podría constituir una alternativa de calidad para ser discutida y presentada dentro del proyecto 19378.



## CONCLUSIONES

Este trabajo de investigación se desarrolla con el objetivo de estudiar desde una óptica jurídica un tema que ha tenido mucho auge en los sistemas educativos mundiales como lo es la educación dual. El abordaje aquí realizado se hace con base en referencias a la legislación internacional, la nacional y las propuestas realizadas para implementar una nueva legislación en Costa Rica.

Al recapitular todo lo estudiado hasta el momento, se tiene que la Educación Dual como modelo educativo es de vieja data, y para su implementación se puede puntualizar tres grandes antecedentes del tema de la siguiente manera:

1. La evolución histórica de la educación dual desde la época medieval, pasando a su vez por su consolidación legal en la República Federal Alemana con la Ley de Profesional de 1969 y su eventual expansión a países vecinos del viejo continente, que toman dicha metodología educativa como modelo por seguir para su implementación en el nivel interno.
2. La incursión de este modelo en el continente americano va a depender en gran medida de la realidad social, económica y educativa de América Latina y las particularidades de cada país en específico que permitan o no el desarrollo de dicha metodología formativa.
3. Específicamente en Costa Rica, la LACR 4903 de 1971 que regula los contratos de aprendizaje, constituye el principal antecedente de la educación dual. Estos últimos son lo más similar que se encontrará en el nivel patrio los contratos de educación y formación para la educación técnica profesional en la modalidad dual, y si bien es cierto existen marcadas diferencias entre ambos, producto de la modernidad en la que deben desarrollarse los segundos, es sin duda en el nivel nacional la principal referencia formal que se tiene del tema.

Mucho se ha dicho de la necesidad de modernizar la legislación que se encuentra vigente, en virtud de que no es adecuada para la implementación de la educación y formación técnica profesional dual en nuestro país, puesto que la misma posee particularidades que no son compatibles con el espíritu de la nueva modalidad contractual. Es una ley que se encuentra en desuso y es poco aprovechada por las empresas en el nivel nacional.

Es por ello por lo que se procedió con el análisis de dos proyectos de ley presentados en la Asamblea Legislativa a la hora de iniciar la presente investigación. Uno de ellos se encuentra archivado a la fecha, pero sirvió de igual manera como una gran fuente informativa y de aprovechamiento para el desarrollo del presente trabajo.

La principal interrogante que giraba alrededor del análisis de dichos proyectos de ley fue si los mismos constituían un verdadero aporte jurídico en el esclarecimiento de la naturaleza contractual que de ellos surgía y si permitía excluir al aprendiz de la protección brindada por el derecho laboral.

De lo analizado se extrae que ambos proyectos de ley (19019 y 19378) en realidad comparten ciertas similitudes con la vigente LACR 4903, como lo son ciertos formalismos como la escritura y que es considerado un contrato de tiempo determinado. De igual manera el objetivo principal de la suscripción de los contratos: la formación y capacitación de personas sin un conocimiento técnico para que aprendieran una profesión u oficio en particular.

Sin embargo, lo más relevante son las diferencias planteadas por los proyectos de ley con relación al contrato de aprendizaje: el contenido contractual, naturaleza, responsabilidades de las partes, órganos que intervienen en el proceso, participación del sector empresarial, beneficios para las personas estudiantes, entre otros.

Lo más notable para los efectos del presente trabajo es precisamente que el contrato para la educación y formación técnica profesional para la educación dual no se regularía bajo la legislación laboral como lo hace el contrato de aprendizaje, sino que será regido por el derecho civil, cambiando así su naturaleza.

Esto es así por cuanto consideran ambos proyectos de ley que, siendo que no media relación laboral y que los beneficios otorgados al estudiante así sean de manera económica no son susceptibles de ser llamados salario, es que debe regirse por las reglas del derecho civil, y con ello a su vez, se garantizan de presentar ante las empresas formadoras un contrato que les sea más atractivo para propiciar su participación dentro del proceso.

Este es precisamente el principal punto de discusión y oposición en el ámbito nacional, sobre todo de los gremios sindicales puesto que consideran que se estaría constituyendo una precarización de las relaciones laborales y que la disminución del empleo juvenil no es más que una “cortina de humo” para esconder los intereses empresariales de algunos sectores. Asimismo, aseguran que la apertura del monopolio de control en cuanto al tema de la educación técnica es innecesaria ya que el INA está en capacidad de asumirla en su totalidad.

El objetivo principal y la hipótesis misma de este trabajo es precisamente demostrar la vulneración de los derechos laborales de estos aprendices a la luz de los proyectos presentados en la corriente legislativa, por cuanto la naturaleza especial de un aprendiz no le permite ser relegado del derecho laboral. Luego del estudio del tema y del análisis de los autos dicha hipótesis no pudo ser demostrada.

La figura del aprendiz se constituye casi de manera histórica con un ligamen al derecho laboral y regulada por medio de los contratos de aprendizaje. Sin embargo, tanto el sujeto como la figura contractual se encuentran dentro del derecho moderno en una suerte de “peligro de extinción”. Son pocas las legislaciones que contemplan dentro de sus

códigos de trabajo los contratos de aprendizaje, considerándolos eso sí como “sui generis” por su particular naturaleza.

Sin embargo, el objetivo de esta investigación no es desvirtuar dichas figuras, pero sí se puede concluir que estas se encuentran ausente en la nueva normativa propuesta. El principal problema para demostrar la hipótesis en el presente trabajo es precisamente que el contrato de aprendizaje constituye en sí mismo un antecedente para el contrato de educación y formación técnica profesional bajo la modalidad dual, pero no puede hablarse de que los mismos tengan una misma naturaleza, puesto que el primero a la luz de la normativa vigente constituye para todos los efectos un contrato laboral, cuestión que contraría lo pretendido por los proyectos de ley.

Analizados que fueron uno a uno de los elementos constitutivos del contrato civil y del laboral, este nuevo contrato encaja a la perfección con los elementos del primero, sin que se encontrara en su esencia elementos de una relación laboral que amerite su protección. Es por ello por lo que no se puede hablar de una vulneración de derechos laborales dentro de los proyectos de ley 19019 y 19378, por cuanto no se está en presencia de un contrato de dicha naturaleza.

Es menester recordar que el objeto principal para la suscripción de estos contratos es precisamente dotar a la persona estudiante de conocimientos, herramientas y capacidades para el eventual desempeño de una profesión u oficio, por medio de una educación y formación integral y alternada en dos centros distintos de aprendizaje. Esta es la principal diferencia con el de aprendizaje, la falta del principio de dualidad y su finalidad misma. Es por ello por lo que no se puede hablar de aprendices dentro de los proyectos de ley, siendo lo correcto denominarlos estudiantes y que estos sean regulados bajo las reglas del derecho civil.

Pese a lo dicho anteriormente, se reserva la observación para todos aquellos casos que de conformidad con la realidad actual de las circunstancias puedan encajar en contratos

laborales mediante el correcto análisis del operador del derecho del principio de primacía de la realidad.

Es criterio de quien redacta que pese a que los proyectos de ley presentados en la corriente legislativa son evidentemente susceptibles de ser mejorados, pero a su vez, son indiscutiblemente un avance por dotar al país de una regulación con la cual no se cuenta. Luego de haber realizado un análisis de derecho comparado se tiene que sin excepción todos los países previamente analizados cuentan con regulación atinente al tema, algunas más amplias que otras. Es de particular interés señalar que mientras en el Continente Europeo su regulación modelo que es la alemana que cuenta con normativa expresa para la educación dual, no ocurre lo mismo en América Latina, donde por ejemplo debe acudir a la normativa de los contratos de aprendizaje o capacitación para el análisis jurídico del tema.

Los proyectos de ley no responden de manera adecuada a la relevancia del tema, por cuanto dejan por fuera de su texto cuestiones pendientes de ser analizadas, como son determinar aún más funciones y responsabilidades de las partes y órganos involucrados, beneficios, el tema del financiamiento del programa y mecanismos de control de calidad, que son de los grandes pilares presentados por el informe de la Academia Centroamericana con relación con los requisitos mínimos que debe tener una ley atinente al tema y es por ello que se presenta en el último capítulo de esta investigación, una propuesta alternativa que se considera es mucho más completa que los proyectos de ley estudiados.

Para finalizar la tesis presentada se debe indicar que no se puede determinar a priori si la implementación de la educación dual será una de las soluciones para el desempleo juvenil, por cuanto solo el desarrollo de los programas y el análisis de sus resultados permitirán establecer su verdadera incidencia sobre ese asunto. Sin embargo, no se encuentran méritos suficientes para negar la posibilidad de su implementación, siempre y cuando cuente con un marco normativo apto y que garantice la seguridad jurídica a todas las partes involucradas mediante el vínculo contractual constituido.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

Barajas Montes de Oca, Santiago. *Los contratos especiales de trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, México, 1992.

Baudrit Carrillo, Diego. *Derecho Civil IV, Volumen 1: Teoría General del Contrato*. 2da Ed. San José, Costa Rica: Editorial Juricentro, 1990.

Brenes Córdoba, Alberto. *Tratado de las obligaciones*. 8va Ed. San José Costa Rica: Editorial Juricentro, 2010.

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo I, Tercera Edición, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L, 1982.

Canabellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Onceava Edición, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L, 1993.

Montoya Meglar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*, Madrid, España: Editorial Tecnos, 2007.

Pérez Vargas, Víctor. *Derecho Privado*. 3ra Ed. San José, Costa Rica: Litografía e Imprenta LIL S.A, 1994.

Torrealba Navas, Federico. *Lecciones de Contratos: Primera Parte: Elementos del Contrato*. San José, Costa Rica: Isolma, 2009.

## **Documentos y artículos digitales**

Academia de Centroamérica. *La formación dual como una opción al desempleo. Serie Visión Costa Rica.* (s.l, mayo 2015). Consultado 15 de abril, 2016 de <http://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2015/06/PV-02-15.pdf>

Alemán, Jesús A. El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa. Universidad de Las Palmas La Gran Canaria, (España, 2014), Consultado el 15 de abril del 2016 <http://www.scielo.br/pdf/ep/2015nahead/1517-9702-ep-1517-97022015021532.pdf>

Álvarez Galván, José Luis. *Revisiones de la OCDE sobre Educación Técnica y Formación Profesional: Revisión Destrezas más allá de la Escuela en Costa Rica.* Trad. Roy F. Ramírez Quesada (San José? Costa Rica, Ministerio de Comercio Exterior, 2015). Consultado el 17 de setiembre del 2016 <http://www.mep.go.cr/sites/default/files/blog/aiduntos/sbs-costarica-espanol-pdf-interactivo.pdf>

Araya Muñoz, Isabel. “*La Formación Dual y su fundamentación curricular*”, *Revista Educación* 1, No. 32, (2008): 45-61, Consultado 24 de mayo, 2016 <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/523/551>

Arasanz Mayolas, Antoni. “*Análisis de la nueva Ley de Educación en España*”. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación* 2014, 13 (Enero-Julio): 125-149. Consultada el 21 de agosto, 2017 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243131249009> ISSN 0717-6945

Baretto, Hugo. *Marco Jurídico de la Formación Profesional para jóvenes en América Latina y el Caribe.* Montevideo: EDT y Oficinas de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina; OIT/ Cinterfor, (2015). Consultada el 15 de abril, 2016 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ed\\_emp\\_msu/documents/projectdocumentation/wcms\\_437180.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/projectdocumentation/wcms_437180.pdf)

Beluche Rincón, Iris. “*El Contrato de Servicios: El derecho del cliente a desistir de forma unilateral*”. *Revista de Derecho Civil*, Vol. 2, N°2 (2015): 69-126, España. Consultada el 18 de abril, 2017 <http://www.nreg.es/ojs/index.php/RDC/article/viewFile/125/108>

Cámara de Comercio, Ministerio de Educación Cultura y Deporte y Fondo Social Europeo de la Unión Europea. *Guía de Formación Dual*. Consultado 18 de octubre, 2016 [http://www.cnse.es/guia\\_formacion\\_dual/principal/pdf/GuiaFormacionDual.pdf](http://www.cnse.es/guia_formacion_dual/principal/pdf/GuiaFormacionDual.pdf)

Casa editora BW Bildung und Wissen y Software GmbH y Marion Rang (Central de gestión profesional en el extranjero). *Formación en Alemania. ¡Recorre tu camino!* Trad. Interlingua

Castro Rubilar, Fancy. “El Sistema de Formación Dual en los Liceos Técnicos Profesionales y en el mundo de la Empresa: Una indagación exploratoria acerca de la percepción que poseen parte de los actores.” Revista Horizontes Educativos N°5 (2000): 66-74, Universidad del BioBio Chillán, Chile, Consultado el 15 de abril, 2016 <http://www.redalyc.org/pdf/979/97917880009.pdf>

Chisvert, María J. y Marhuenda, Fernando. “Transiciones Tempranas al Mercado Laboral. Los Contratos de Formación y Aprendizaje, ¿Oportunidad o Trampa para los Jóvenes?” Revista de la Asociación de Sociología de la Educación 5, No. 2, España. (2012): 153-168. Consultada el 03 de junio, 2016 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5144546.pdf>

Contraloría General de la República, Área de Fiscalización de Servicios Económicos. *Informe de la Auditoría Operativa sobre la Gestión del INA en los Programas de Formación y Capacitación que Desarrolla*. (San José, Costa Rica, 2014) Consultada 17 de setiembre, 2016 [https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/sad\\_docs/2014/DFOE-EC-IF-14-2014.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/jaguar/sad_docs/2014/DFOE-EC-IF-14-2014.pdf)

Córdoba, Efrén. *Naturaleza y Elementos del Contrato de Trabajo* en Instituciones de Derecho de Trabajo y Seguridad Social (México, UNAM). Consultado el 10 de abril, 2016 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/19.pdf>

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. *Modelo Mexicano de Educación Dual (MMFD): Prueba Piloto*. Consultado el 10 de setiembre, 2017 <http://www.conalep.edu.mx/academicos/Documents/mmfd/prsntcn-cnfrnc-mmfd.pdf>

Danoso Díaz, Sebastián. “Reforma y Política Educativa en Chile 1990-2004: El Neoliberalismo en crisis”. Revista Estudios Pedagógicos, Vol 31, N°1 (2004): 113-135, Universidad Austral de Chile. Consultada el 15 de abril, 2016



[http://www.opech.cl/bibliografico/Doc\\_Financiamiento/Reforma\\_Educativa\\_El\\_Neoliberalismo\\_En\\_Crisis\\_Donosos.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Financiamiento/Reforma_Educativa_El_Neoliberalismo_En_Crisis_Donosos.pdf)

De Buen Unna, Claudia. *El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, Vía de Fraude Laboral*. Consultado el 18 de abril del 2017 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/10.pdf>

De Castro y Bravo, Federico. *El negocio Jurídico*. Editorial Civitas, Madrid, 1985. P: 12. Consultado el 25 de enero 2017 [https://www.todojuristas.com/blog/wp-content/uploads/2016/04/EL\\_NEGOCIO\\_JURIDICO\\_-\\_Federico\\_de\\_Castro\\_y\\_Bravo.pdf](https://www.todojuristas.com/blog/wp-content/uploads/2016/04/EL_NEGOCIO_JURIDICO_-_Federico_de_Castro_y_Bravo.pdf)

Díaz, Beatriz y Masaútis, Alicia. *Actualización de Glosario: Definiciones referidas a la estructura del sistema educativo (Ley 26.206)*. Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa del Ministerio de Educación. (Buenos Aires, Argentina 2011): 9. Consultado 25 de julio, 2016 <http://repositorio.educacion.gov.ar:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/109771/glosario-FINAL26agosto.pdf>

DUALVET. Una introducción al Sistema de Formación Profesional Dual: El secreto detrás del éxito de Alemania y Austria. Programa de Aprendizaje Permanente de la Unión Europea. (Zaragoza, España, 2015). Consultada 03 de junio, 2016.

[http://www.dualvet.eu/docs/productos/1\\_Sistema%20de%20Formacion%20Profesional%20Dual.pdf](http://www.dualvet.eu/docs/productos/1_Sistema%20de%20Formacion%20Profesional%20Dual.pdf)

Departamento Federal de Economía, Oficina Federal de Formación Profesional y Tecnología. *Hechos y Cifras: La Formación Profesional en Suiza*. Consultado 28 de setiembre, 2016 [http://edudoc.ch/record/102059/files/ES\\_Hechos\\_y\\_cifras\\_12.pdf](http://edudoc.ch/record/102059/files/ES_Hechos_y_cifras_12.pdf)

Estado de La Nación. *Capítulo 5: Educación Técnica y Formación Profesional en Costa Rica: Avances y Desafíos*. En Informe de Estado de La Nación. (San José, Costa Rica, 2011): 237. Consultado el 03 de julio del 2016

[http://estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/educacion/003/parte\\_1\\_capitulo\\_5-edu03.pdf](http://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/003/parte_1_capitulo_5-edu03.pdf)

Euler, Dieter. *El sistema dual en Alemania – ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?* Informe elaborado para Bertelsmann Stiftung. S.f. Consultado 15 de abril, 2016  
[http://contenidos.ceoe.es/resources/image/sistema\\_dual\\_alemania.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/sistema_dual_alemania.pdf)

EUROSTAT. Datos estadísticos del desempleo Juvenil. Sección: Definición e indicadores del desempleo Juvenil para el 2012. Consultado el 15 de abril, 2016  
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth\\_unemployment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment)

García Castillo, Tonatiuh. “*Reflexiones en torno a la Teoría General del Contrato*”. Revista de Derecho Privado Nueva Época, N°22-23 (setiembre 2008-abril 2009, México): 41-67. Consultado el 31 de enero, 2017  
<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derpriv/cont/21/dtr/dtr2.pdf>

Gessler, Michael. *La Formación Profesional en Alemania*. Instituto de Educación Técnica de Bremen, Alemania. Consultada el 30 de mayo, 2017.  
<http://www.blogcanaleducacion.es/wp-content/uploads/2012/11/La-FP-en-Alemania-blogcanaleducacion1.pdf>

Hegel, George W.F. *Filosofía del Derecho* (1820) en Tonatiuh García Castillo. “*Reflexiones en torno a la Teoría General del Contrato*”. Revista de Derecho Privado, N°21-22 (setiembre 2008-abril 2009): 41-67. Consultada el 31 de enero, 2017  
<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derpriv/cont/21/dtr/dtr2.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. *Encuesta Continua de Empleo: Situación del empleo juvenil en Costa Rica*. (San José, Costa Rica, 2015): 10. Consultado 5 de agosto, 2016  
[http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/INEC/ECE/2015/Situacion\\_Empleo\\_Juvenil\\_CR\\_ECE\\_2015.pdf](http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/INEC/ECE/2015/Situacion_Empleo_Juvenil_CR_ECE_2015.pdf)

Jiménez Horwitz, Margarita. *“La distinción entre los contratos de obras y servicios en el Derecho español (estudio comparado con el Derecho alemán)”*. Anuario de Derecho Civil, Vol. 65, N°2 (2012): 553-584 Consultado el 18 de abril del 2017 [https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-C-2012-20055100584](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-C-2012-20055100584) ANUARIO DE DERECHO CIVIL La distinción entre los contratos de obras y servicios en el derecho español: (estudio comparado con el derecho alemán)

Justo López Basanta. *El Salario*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México (1997). Consultado el 10 de abril, 2016 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>

Lauterbach, Uwe y Lanzerdorf, Ute. *“El sistema Dual de Formación Profesional en Alemania: Funcionamiento y Situación Actual”*. Publicado en la Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, N°30, (1997): 51-68 Consultado el 15 de abril del 2016 [http://m.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1223244759.pdf](http://m.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1223244759.pdf)

Lacavex Berumen, Aurora. *¿Contrato de Aprendizaje o capacitación; y adiestramiento o Educación Dual?: Una perspectiva histórica y de derecho comparado latinoamericanos*. Universidad Autónoma Metropolitana (Azcapotzalco). México 2004. Consultado el 26 de junio, 2016 <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/51/57-14.pdf>

Martínez Espinoza, Eduardo. *El Sistema de Formación Profesional en Chile y su financiamiento*. Artículo comprendido en “Financiamiento de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Un estudio comparativo de buenas prácticas”. Herramientas para la Transformación N° 33. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor/OIT). Montevideo, (2007): 127-166. Consultado el 20 de setiembre, 2017 <http://observatorio.duoc.cl/node/314>

Monarca, Héctor. "La nueva Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa. La Restauración del Discurso Conservador", Revista Tendencias Pedagógicas, Universidad Autónoma de Madrid, No. 20 (2012): 107-121 . Consultado 03 de junio, 2016 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4105116>

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Sistema Educativo Nacional de Costa Rica, 1997 /Ministerio de Educación Pública, Madrid, España, 1997. Consultado 17 de setiembre, 2016 <http://www.oei.es/quipu/costarica/#legi>

OIT. *Guía sobre políticas en materia de salarios mínimos*. (2016). Consultado el 10 de abril, 2016. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_570378.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_570378.pdf)

Olea, Manuel Alonso. *En torno al Concepto de Contrato de Trabajo*. Anuario de Derecho Civil, Madrid, España 1967. Consultado el 10 de febrero 2017 [https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-C-1967-10011700152](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-C-1967-10011700152) ANUARIO DE DERECHO CIVIL En torno al concepto de contrato de trabajo

Palos Soto, Enrique y Herráiz Esteban, Marc. "El sistema de educación dual: nuevas avenidas en la cooperación bilateral entre México y Alemania." Revista Mexicana de Política Exterior, No. 99 (2013): 97-115, Consultada el 19 de setiembre, 2017 <https://revistadigital.sre.gob.mx/images/stories/numeros/n99/palosherraz.pdf>

Recases Siches, Luis. *El Contrato: su ubicación en el derecho y su fuerza de obligar*. Consultada el 20 de enero, 2017 <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/escuela-nal-jurisprudencia/article/view/20633/18539>

Rego Agraso, Laura. Barreira Cerqueriras, Eva M. Rial Sánchez, Antonio F. "Formación Profesional Dual: Comparativa entre el sistema Alemán y el Incipiente Modelo Español",

Revista Española de Educación Comparada, No. 25 (2015): 149-166. Consultada el 03 de junio, 2016 <http://dx.doi.org/10.5944/reec.25.2015.14788>)

Rindfleisch, Eva y Maennig-Fortmann, Felise. *Formación dual en Alemania: Formar técnicos por medio de la teoría y la práctica*. Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS). Consultado 15 de abril, 2016 <http://www.kas.de/wf/doc/18684-1442-4-30.pdf>

Room, Joseph. Solanilla, Antoni. Miotto, Giorigia. y Polo, Marc. *Las Empresas y la FP en España: Informe de Situación 2016*. Informe para la Alianza de Formación Dual Bertelsmann e Innovación de Formación Profesional de Grupo plantea. Consultada el 02 de agosto, 2017. [https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/Las\\_empresas\\_y\\_la\\_FP\\_Dual\\_en\\_Espan\\_a\\_web.pdf](https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/Las_empresas_y_la_FP_Dual_en_Espan_a_web.pdf)

Sanromán Aranda, Roberto. "La Teoría General del Contrato y la Autonomía de la Voluntad". Revista Perfiles de las Ciencias Sociales 1, N°1(Julio-Diciembre 2013, México): 83-96. Consultada el 28 de febrero, 2017 <http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/178>

Santiago Rivera, Carlos Alá. "La Duración del Periodo de Prueba en la Jurisprudencia Constitucional Española". Revista de Administración Pública, vol. 47 (España, 2016): 301-358. Consultada el 19 de julio del 2017 <https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/download/5183/4108>

Smith, Adam. *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones, trad.* Josef Alonso Ortiz (Valladolid, España:?), Tomo I, 210. Consultado 01 de mayo, 2016 [https://marxists.catbull.com/espanol/smith\\_adam/1776/riqueza/index.htm](https://marxists.catbull.com/espanol/smith_adam/1776/riqueza/index.htm)

Solano, Solano, José. "La educación dual. Apuntes sobre su concepción práctica para Costa Rica", Reflexión de Editorial de Equipo Crítica, Blog, 09 de agosto, 2015, consultado 15 de abril, 2016 <http://www.equipocritica.org/reflexion-editorial/editoriales-anteriores/la-educacion-dual-apuntes-sobre-su-concepcion-practica-para-costa-rica/>

Solano Solano, José. "El proyecto de ley de Educación Dual y sus implicaciones explícitas". Reflexión de Editorial de Equipo Crítica. Blog, 21 de setiembre, 2015. Consultado 15 de abril,

2016 <http://www.equipocritica.org/reflexion-editorial/editoriales-anteriores/el-proyecto-de-ley-de-educacion-dual-y-sus-implicaciones-explicitas/>

Tolosí Signes, Adrián. “La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad? (España)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 3, No. 4 (octubre-diciembre, 2015): 224-264. Consultada el 15 de abril del 2016 [http://eicls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/viewFile/329/437](http://eicls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/329/437)

UNESCO-IBE. *Recopilación de datos Mundiales de Educación, Caso de Costa Rica*. 7°ed. (s.l. 2010-2011) Consultado 25 de julio, 2016 [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Costa\\_Rica.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Costa_Rica.pdf)

### **Páginas Web**

Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, Página Oficial. Consultado 25 de julio, 2016: <http://www.mep.go.cr/educacion-tecnica>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Contrato de Trabajo*. Consultada el 01 de abril del 2017. [http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/08\\_Contrato\\_Trabajo\\_ind.pdf](http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/08_Contrato_Trabajo_ind.pdf)

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, versión digital. Consultada el 25 de enero, 2017 <http://dle.rae.es/?id=AdXPxYJ>

Übersetzungen GmbH & Co. KG, Dortmund. Agencia Federal de Trabajo. Consultado el 15 de abril del 2016 <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdi2/~edisp/l6019022dstbai644495.pdf>

Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas, Secretaría de Educación Pública. *La Estructura del Sistema Educativo Mexicano*. Consultada el 10 de setiembre, 2017, [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09\\_01.pdf](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09_01.pdf)

### **Jurisprudencia**

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **Voto 99-2001**, de las nueve horas del nueve de febrero del dos mil uno.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 408-2002** de las diez horas y veintinueve minutos del dieciocho de octubre del dos mil dos.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **Voto 169-2007**, de las nueve horas cincuenta minutos del catorce de marzo del dos mil siete.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **Voto 666-2008**, de las nueve horas y cinco minutos del trece de agosto del dos mil ocho.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 148-2009**, de las catorce horas quince minutos del dieciocho de febrero del 2009

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 1308-2016**, de las nueve horas cinco minutos del treinta de noviembre del dos mil dieciséis.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Voto 1393-2016**, de las diez horas del catorce de diciembre del dos mil dieciséis.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **Voto 711-2017** de las diez horas y cuarenta minutos del trece de junio del dos mil diecisiete.

## **Legislación**

Asamblea Legislativa “Código de Trabajo: Ley N°2, del 27 de agosto de 1943”, La Gaceta, No. 192 (29 de agosto de 1943)

Asamblea Legislativa “Código de Comercio: Ley N°3284, del 30 de abril de 1964”, La Gaceta N°119 (27 de mayo de 1964)

Asamblea Legislativa, “Ley de Aprendizaje: Ley N°4903, del 16 de noviembre de 1971”, La Gaceta, No. 240 (02 de diciembre, 1971)

Asamblea Legislativa, “Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA): Ley N°6868, del 06 de mayo de 1983”, La Gaceta, No. 101 (27 de mayo de 1983)

## **Expedientes legislativos**

Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Asuntos Sociales. Expediente legislativo 4903.

Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Ciencia y Tecnología. Expediente legislativo 19019

Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Asuntos Económicos. Expediente legislativo 19378

## **Artículos periodísticos**

Carro Zúñiga, Alonso (2013). “Formación profesional dual: ¿Estudiantes o trabajadores? Aprender trabajando”. Periódico digital Crhoy el 28 de agosto del 2013. Artículo de opinión.



Consultado 25 de mayo, 2016 <http://www.crhoy.com/formacion-profesional-dual-estudiantes-o-trabajadores-aprender-trabajand/opinion/>

Durante Calvo, Marco (2013). "Educación Dual en Costa Rica", Periódico La Nación el 30 de setiembre, Artículo de opinión. Consultado el 25 de mayo del 2016 [http://www.nacion.com/opinion/foros/Educacion-dual-Costa-Rica\\_0\\_1369263064.html](http://www.nacion.com/opinion/foros/Educacion-dual-Costa-Rica_0_1369263064.html)

Rodríguez Valverde, Andrea. "Costa Rica desaprovecha modelo de educación dual", Periódico El Financiero, publicado el 07 de Junio, 2015, Sección Economía y Política

### **Tesis de Grado**

Asquerino Lamparero, María José. *El periodo de prueba en los contratos de trabajo*. (Tesis para optar por el grado de Doctorado en Derecho. Departamento de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Sevilla, 2015), 13 Consultada el 10 de julio del 2017 <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34788/El%20per%C3%ADodo%20de%20prueba.pdf?sequence=1>

Díez Sanromá, Judith. *El Sistema Educativo en España y Alemania orientado a la Formación Profesional*. (Trabajo Final de Graduación para obtener el grado de Máster en Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerado. Universidad de Valladolid, España, 2015). Consultada el 02 de agosto, 2017. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/15215/1/TFM-G%20518.pdf>

Farías Moya, Denise y Morales Poffalt, Christina. *Educación Técnica Profesional Dual desde una perspectiva empresarial*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Administración. Universidad Austral de Chile, 2002. Consultada el 18 de setiembre, 2017. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2002/fe224e/doc/fe224e.pdf>

Gutiérrez-Rivas Fernández, Antonio. *La Formación Profesional Dual en Alemania y su posible implementación en Cantabria*. Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Máster en Formación de Profesorado de Secundaria, Universidad de Cantabria, España

(2012). Consultado el 30 de mayo del 2017.  
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/1697/Antonio%20Guti%E9rr ez-Rivas.pdf?sequence=1>

# **ANEXO #1: LEY DE APRENDIZAJE N°4903**

**N° 4903**

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA,**

**DECRETA:**

**LEY DE APRENDIZAJE**

**Artículo 1.-** La presente ley regula el Sistema Nacional de Aprendizaje cuya meta específica es la formación profesional metódica y completa de adolescentes durante períodos previamente fijados tanto en centros de formación como en empresas, para hacerlos aptos a ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas para cuyo desempeño han sido y podrían ser contratados.

**Artículo 2.** La autoridad competente en materia de aprendizaje en su organización y supervisión, para ocupaciones en todos los sectores de la actividad económica, es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), quien dentro de este campo actuará siempre en estrecha colaboración con las empresas.

**Artículo 3.** Para efectos de la presente ley, se debe entender por "aprendizaje" el modo de formación destinado a perseguir la meta especificada en el artículo 1° y el período necesario para alcanzar esta formación. "Aprendiz" es el adolescente sometido a formación sistemática de duración relativamente larga, vinculado a una empresa en las etapas productivas mediante un contrato de aprendizaje, todo con el objeto de hacerlo apto para el ejercicio de una ocupación calificada y clasificada. "Ocupación calificada" es aquella que abarca un porcentaje elevado de operaciones complejas en las que debe intervenir la iniciativa del trabajador, su habilidad manual, conocimientos técnicos especializados y su capacidad de emitir juicios así como cualidades de orden moral y que requiere de una

formación metódica y completa, directamente vinculada con el medio real de trabajo. "Contrato de aprendizaje" es aquel convenio escrito por el cual un empresario emplea a un aprendiz, por medio del INA, en las etapas productivas de su formación, mediante el pago de un salario, comprometiéndose a brindarle en su empresa todas las facilidades necesarias; en el cual el aprendiz se obliga a realizar las labores que le sean encomendadas con motivo de su aprendizaje.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)***

**Artículo 4.** La edad para el ingreso al aprendizaje no podrá ser menor de quince años ni mayor de veinte años. Para ingresar a cualquiera de los cursos impartidos y aprobados por el INA, deben reunirse los requisitos de salud, escolaridad mínima o preparación equivalente y pruebas de selección que el Instituto determine. Para el aprendizaje, el nivel mínimo de escolaridad será fijado por el INA, teniendo en cuenta las características de cada ocupación y tomando como base el sexto grado de escuela primaria o preparación equivalente.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5312, de 14 de agosto de 1973.)***

**Artículo 5.** Adolescentes entre trece y dieciocho años de edad podrán ser contratados en calidad de "trabajadores principiantes" en ocupaciones semicalificadas. De igual manera podrán ser contratados, como trabajadores principiantes, adolescentes entre quince y veinte años de edad en ocupaciones calificadas que no sean objeto de aprendizaje. Dichas contrataciones deben hacerse previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los empresarios que así lo soliciten. Este Ministerio establecerá, en cada caso, el permiso correspondiente, asegurando la protección de los trabajadores principiantes sobre todo en lo referente a la salud y a las facilidades para realizar estudios. Los trabajadores principiantes podrán recibir un salario inferior al mínimo, pero en ningún caso menor al 50% del mínimo durante el primer año, 75% durante el segundo año y 100% del salario a partir del tercer año.

*(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)*

**Artículo 6.** El Sistema Nacional de Aprendizaje operará de manera permanente, de acuerdo con las necesidades de mano de obra calificada del país, a corto y mediano plazo, determinadas por el INA. El aprendizaje deberá tener una duración que se determinará de acuerdo con las características de la ocupación objeto de la formación. Como norma general, el aprendizaje no podrá tener una duración menor de un año ni mayor de cuatro; pero estos plazos podrán ser reducidos tomando en cuenta toda formación o experiencia anteriores que el aprendiz haya adquirido y sus progresos en el transcurso del aprendizaje.

*(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)*

**Artículo 7.** El aprendizaje se organizará en las siguientes formas:

- a) **Formación alterna.** Cuando se combinen períodos de formación en centros o etapas lectivas con períodos de aplicación práctica o de etapas productivas en las empresas. Los conocimientos propios de cada etapa, así como los términos y condiciones de la alternabilidad, serán determinados por el INA; y
- b) **Formación práctica en las empresas.** Cuando el INA lo decida, el aprendizaje se realizará directamente en las empresas. Asimismo, y cuando el INA lo estime conveniente, los trabajadores principiantes deberán concurrir a los centros del INA o a aquellos que éste autorice o indique, para obtener su formación tecnológica y cultural complementaria. El INA determinará cuándo los aprendices, previamente a su incorporación a las empresas, deban recibir en centros una formación básica en las ocupaciones de que se trate.

*(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)*

**Artículo 8.** Toda acción de aprendizaje o de formación profesional correlacionada con el aprendizaje, con excepción de la relativa al trabajador principiante deberá incluir, entre otros, los siguientes elementos: selección y orientación de los candidatos, incluyendo un examen médico sobre sus aptitudes físicas y psicológicas; capacitación básica y funcional; cultura general; conocimientos tecnológicos; formación práctica; nociones generales sobre legislación laboral; seguridad e higiene en el trabajo; seguimiento de la acción de aprendizaje y el registro y control de la aplicación de las normas establecidas.

El contenido del aprendizaje incluidas las operaciones prácticas, la enseñanza teórica y la instrucción conexas que haya de darse, así como el tiempo que habrá de dedicarse a cada etapa de formación, serán fijados por el INA.

**Artículo 9.** El Instituto Nacional de Aprendizaje elaborará los reglamentos del caso para el aprendizaje que se realice directamente en las empresas, los cuales someterá a conocimiento de la Comisión Mixta que los aprobará y supervisará. Para los efectos de la presente ley, sólo tendrán carácter de aprendices las personas matriculadas en los cursos directamente impartidos o específicamente aprobados por el INA, siempre y cuando en este último caso se cumplan los requisitos y condiciones establecidos por el Instituto y la Comisión Mixta.

#### **De la Comisión Mixta**

**Artículo 10.** Se establece, para los efectos y propósitos señalados en esta ley, una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores, de la empresa privada, del sector público y del sector estudiantil, integrada de la siguiente manera:

- a) Dos representantes propietarios y dos suplentes del Instituto Nacional de Aprendizaje;
- b) Un representante propietario de la Cámara de Industrias y otro suplente de la Cámara de Comercio;
- c) Un representante propietario y otro suplente de las Confederaciones de Trabajadores de carácter nacional, que se alternarán de año en año; y
- d) Un representante propietario y otro suplente del Gobierno Estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Los miembros suplentes sólo actuarán en ausencia de sus respectivos propietarios.

**Transitorio al artículo 10.** El orden de la alternabilidad de los representantes de las Confederaciones de Trabajadores quedará establecido por medio de un único sorteo, que se efectuará en el INA, ante su Presidente Ejecutivo y en presencia de delegados de éstas.

*(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)*

**Artículo 11.** Los representantes del INA; de las Cámaras de Industrias y de Comercio y de las Confederaciones de Trabajadores, los elegirán sus respectivas Juntas Directivas. Los representantes del Gobierno Estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje serán designados por el propio Gobierno Estudiantil. La Comisión Mixta, fungirá por el término de un año. Reglamentariamente se establecerán las fechas de elección y funcionamiento.

*(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)*



**Artículo 12.** Durante un período prudencial de iniciación y consolidación del programa de aprendizaje, los miembros de la Comisión Mixta desempeñarán sus funciones ad honórem. Sin embargo, a juicio de la Junta Directiva del INA y una vez que el volumen de obligaciones y lo arduo del trabajo así lo ameriten, podrá acordarse el pago de dietas por sesión y se reglamentarán en forma precisa las obligaciones y funciones de los miembros de la Comisión Mixta, todo dentro del espíritu y alcances de la presente ley.

### **Del Contrato de Aprendizaje**

**Artículo 13.** El aprendizaje, en sus etapas productivas en las empresas, deberá ser objeto de un contrato otorgado por escrito, por medio del cual el aprendiz se obliga a prestar servicios al empleador y éste a proporcionarle a aquél los medios que faciliten su formación profesional metódica y completa de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado, mediante el pago del salario estipulado. A este tipo de contrataciones le serán aplicables supletoriamente, el Código de Trabajo y sus leyes conexas. El Contrato de aprendizaje deberá otorgarse por escrito en cuatro tantos, uno para cada contratante, otro para el INA y el cuarto para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debiendo contener por lo menos los siguientes aspectos: ocupación materia de aprendizaje y duración del contrato; jornada y horario de trabajo; salario del aprendiz, lugar y condiciones en que el aprendiz realizará su formación práctica, manifestación, de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y sus reglamentos les otorgan.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)***

**Artículo 14.** La empresa pagará al aprendiz, en todas las etapas productivas, un salario en la siguiente forma: durante la primera, segunda y tercera etapa, el equivalente al 50%, al 75% y al 100%, respectivamente, del salario mínimo que corresponda a la ocupación o especialidad objeto del aprendizaje. La empresa; además, girará al INA una

suma igual al monto de los salarios pagados a los aprendices, en la primera etapa productiva y una suma equivalente a la tercera parte de los salarios pagados en la segunda etapa, para el fondo de becas de los aprendices.

Se autoriza al INA para que, cuando el caso lo amerite, se le otorgue un subsidio al aprendiz en la primera y segunda etapa, el cual podrá ser tomado del fondo de becas a que se refiere este artículo.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)***

**Artículo 15.** El Contrato de aprendizaje se considerará, para todos sus efectos legales y en lo que no contravenga la formación profesional, como contrato de trabajo a plazo fijo. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el aprendiz se incorpore, dentro de los tres meses siguientes de haber finalizado su aprendizaje, como trabajador permanente en la empresa donde ha servido en las etapas productivas, el tiempo laborado se acumulará en la antigüedad de su contrato individual a tiempo indefinido.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)***

**Artículo 16.** En todo contrato de aprendizaje habrá un período de prueba de un mes, dentro del cual se apreciarán las condiciones de adaptabilidad del aprendiz y sus aptitudes y la conveniencia de continuar con el aprendizaje. Durante ese período probatorio, las partes podrán poner término al contrato probando, a juicio del INA, las causas justificantes.

La parte interesada en dejar sin efecto el contrato, dentro y fuera del período de prueba, avisará a la otra y al INA, con una anticipación de ocho días hábiles contados a partir del momento en que las respectivas notas sean recibidas por aquéllos.

Cualquiera que sea la causa de la terminación del contrato, durante el período de prueba, o luego de éste, la empresa deberá contratar a un nuevo aprendiz, para mantener así el número de ellos que se le hubiere asignado.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)***

**Artículo 17.** Son causas para terminar con el contrato de aprendizaje las señaladas en el Código de Trabajo y sus leyes conexas, respecto del contrato individual de trabajo. No obstante, el empleador no podrá, ni aun mediante anuencia del aprendiz, retirarlo de su empresa ni sustituirlo por otro, sin obtener autorización previa del INA.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)***

**Artículo 18.** Además de las causas señaladas y por disposición de la Comisión Mixta o a petición de las partes, aceptada por aquella, podría ponerse fin al contrato de aprendizaje durante el período de formación por las siguientes causas:

- a) Falta grave del aprendiz en perjuicio del empresario; sus bienes o representantes o contra los funcionarios o empleados del INA;
- b) Por completar el número de ausencias injustificadas que determinen los Reglamentos de aprendizaje;
- c) Por la no superación por parte del aprendiz de cada una de las etapas de formación;
- d) Falta de aptitud o interés del aprendiz, demostrados a juicio de la Comisión Mixta; y
- e) Por incumplimiento de las cláusulas del contrato de aprendizaje.

**Artículo 19.** La sustitución del patrono en ningún modo afecta al aprendiz asumiendo automáticamente el nuevo patrono las obligaciones del antecesor.

**Artículo 20.** Al finalizar un ciclo completo de aprendizaje, el aprendiz deberá someterse a una evaluación reglamentada por el INA, procurando dicha Institución que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores o sus sindicatos si los hubiere. Luego de aprobadas tales evaluaciones, el INA expedirá un Certificado de Aptitud Profesional (CAP) para la respectiva ocupación.

**Artículo 21.** Cualquier divergencia suscitada a raíz del contrato de aprendizaje, salvo que sea del conocimiento de los Tribunales de Trabajo, será sometida a la resolución de la Gerencia del INA, quien resolverá el punto dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que reciba la gestión. Lo resuelto por el Gerente será apelable ante la Comisión Mixta, quien resolverá en definitiva el punto en un término de diez días hábiles a partir de la fecha en que reciba la apelación.

*(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)*

**Artículo 22.** Los empleadores de todas las actividades económicas que ocupen a veinte o más trabajadores deberán, a solicitud del INA, contratar en las ocupaciones que requieran aprendizaje, según la lista publicada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o el INA, a solicitud de aquel, un número de aprendices que, salvo solicitud del interesado, debidamente aprobada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en consulta con el INA, hasta el 5% del total de los trabajadores ocupados en sus empresas. Las empresas que utilicen menos de veinte y más de diez trabajadores, deberán contratar, a solicitud del INA por lo menos a un aprendiz. Caso de negativa a contratar aprendices, el INA pondrá el hecho en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social a efecto de que realice las acciones de ley. Los estudiantes de Colegios Vocacionales o Profesionales que estén dentro de la empresa, ya sea en práctica industrial, ya en programas de coordinación con la industria pueden ser tomados en cuenta por la empresa, como parte del cupo de aprendices exigido.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)***

**Artículo 23.-** No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, podrán contratar aprendices aquellas empresas no obligadas a hacerlo, siempre y cuando presenten al INA una solicitud en tal sentido y éste se las acepte en forma total o parcial. Dentro de los límites antes determinados, el INA fijará las cuotas de aprendices para las empresas obligadas a contratarlos y en el cálculo de las cuotas, toda fracción de 0.5 o más, dará lugar a la admisión de otro aprendiz.

**Artículo 24.** Las empresas que establezcan centros de aprendizaje regulados y supervisados por el INA serán exonerados del pago de la contribución establecida por el artículo 16, inciso a) de la ley N° 3506 de 21 de mayo de 1965, hasta en un 10%.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975.)***

**Artículo 25.-** Toda empresa que no cumpliera con la obligación de contratar aprendices, conforme aquí se establece, pagará una compensación al INA, por cada período fiscal o fracción en que se mantenga la omisión, por una suma no menor al costo total del aprendizaje del alumno o de los alumnos asignados a la empresa durante un año. Este pago no sustituye el aporte del 1%, a que se refiere el artículo 16 de la ley N° 3506 precitada, ni es susceptible de compensarse con ninguna de las bonificaciones concebidas por esta ley. La certificación que emitiera en tal sentido la Gerencia del Instituto tendrá el carácter de título ejecutivo contra la empresa en cuestión.

***(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975)***

**Artículo 26.** Las condiciones y los efectos del contrato de aprendizaje y las medidas de control y ejecución serán establecidas, mediante un reglamento cuya elaboración hará el Instituto Nacional de Aprendizaje.

*(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833, de 30 de octubre de 1975)*

**Artículo 27.** Esta ley respeta y aprueba para todos los efectos, los programas de Formación Profesional, tanto de práctica industrial como de coordinación con la industria, creados por el Ministerio de Educación Pública, quien a su vez dictará los reglamentos pertinentes a esos programas educativos en los cuales participen las empresas.

**Artículo 28.** Refórmese el inciso a) del artículo 16 y el artículo 18 de la ley N° 3506 de 21 de mayo de 1965, los que se leerán así:

"Artículo 16.- Inciso a) Con el uno por ciento (1%) que sobre el monto total de las planillas de salarios deberán pagar mensualmente todas las empresas particulares dedicadas a las actividades industriales, comerciales, de minería y de servicios, que ocupan por lo menos a cinco trabajadores".

"Artículo 18.- Al finalizar cada período fiscal el INA suministrará a la Dirección General de la Tributación Directa, certificación sobre el monto de lo que cada empresa pagó en el período fiscal por concepto del uno por ciento de salarios devengados por los trabajadores.

Para garantizar la estabilidad económica del Instituto Nacional de Aprendizaje, la Dirección General de la Tributación Directa sólo aceptará, para efectos de los deducibles marcados en el artículo 8°, inciso l) de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las empresas obligadas a cotizar

al INA, los salarios pagados a sus empleados cuando dicho concepto coincida con lo comunicado por el INA a la Dirección General de la Tributación Directa".

**Artículo 29.** Esta ley es de orden público, forma parte de la legislación laboral costarricense y deroga o modifica en lo pertinente cualquier otra que se le oponga. Queda derogado específicamente el Título Segundo del Capítulo 10 del Código de Trabajo que incluye los artículos 114 a 117. Los contratos de aprendizaje suscritos a la fecha de vigencia de esta ley, al amparo de las previsiones del Capítulo 10 del Título Segundo del Código de Trabajo citado, seguirán vigentes hasta el vencimiento del plazo en ellas previsto y solamente hace excepción de los programas de Formación Profesional que están bajo la autoridad del Ministerio de Educación Pública.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Transitorio.** Hasta tanto el Poder Ejecutivo mediante decreto no disponga otra cosa, se autoriza a los patronos de empresas o actividades propiamente agrícolas y ganaderas para emplear personas en edad de trece a dieciocho años en calidad de aprendices o trabajadores principiantes, siempre y cuando en cada caso el contrato sea autorizado por el Ministerio de Trabajo o por medio de la Inspección de Trabajo y por el Patronato Nacional de la Infancia.

El salario con que se retribuya al trabajador en este caso no será inferior al señalado en el párrafo final del artículo 5°. El patrono queda obligado a todas las disposiciones de esta ley en cuanto sean aplicables, excepto el empleo obligatorio, y principalmente a brindar al menor la enseñanza de los oficios propios de esas actividades, y a ocuparlos en labores compatibles con su capacidad física.

El contrato celebrado de acuerdo con este artículo podrá cesar y transformarse en un contrato individual de trabajo ordinario en el momento en que un Inspector de Trabajo, a solicitud del menor o su representante, estime que el trabajador principiante o aprendiz

realiza las labores con la eficiencia de un trabajador normal. Igualmente le serán aplicables a esta contratación, las disposiciones de esta ley sobre período de prueba u otras compatibles con la modalidad de la relación laboral.

***Comuníquese al Poder Ejecutivo***

**Asamblea Legislativa.-** San José, a los dieciséis días del mes de noviembre de mil novecientos setenta y uno.

**DANIEL ODUBER QUIROS,**

Presidente.

**EDWIN MUÑOZ MORA,**

Primer Secretario.

**ANGEL EDMUNDO SOLANO CALDERON,**

Segundo Secretario.

**Casa Presidencial.-** San José, a los diecisiete días del mes de noviembre de mil novecientos setenta y uno.

***Ejecútese y Publíquese***



# **ANEXO #2: PROYECTO DE LEY 19019**

**PROYECTO DE LEY**  
**LEY PARA LA REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN O**  
**FORMACIÓN PROFESIONAL-TÉCNICA EN LA**  
**MODALIDAD DUAL EN COSTA RICA**

**Expediente N.º 19.019**

**ASAMBLEA LEGISLATIVA:**

**1.- Conceptualización de la modalidad de formación dual**

La modalidad de formación dual implica la capacitación técnica y profesional-técnica de los jóvenes con el objeto de ofrecerles la oportunidad de desarrollar conocimientos en determinado campo que les garantice la experiencia, que les permita conseguir un empleo y a la vez ofrecerles a las empresas suficiente capital humano competente.

Este tipo de formación fomenta una educación integral gracias a la oportunidad que tienen los alumnos de completar su educación académica, de la mano con su aplicación en la realidad del mundo laboral, es decir bajo condiciones reales, lo que refuerza el proceso de formación.

En Costa Rica, la formación profesional-técnica es desarrollada por instituciones de carácter público y privado. En esta línea de acción se encuentra como institución oficial del país, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Mediante estudios comparados se ha logrado determinar que las ventajas de este sistema son muchas, a manera de ejemplo se puede citar que para los estudiantes implica formarse de acuerdo con las necesidades reales del sector productivo y para las empresas es una forma de moldear a sus trabajadores dentro de los requerimientos y necesidades propias del negocio, entre otras ventajas.

La formación técnica ha sido fundamental en la economía del país, por cuanto ha servido para mejorar la calidad de vida de muchos costarricenses, que han aprendido y desarrollado capacidades y destrezas tanto en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

como en colegios técnicos y vocacionales. Estos estudios les han permitido incorporarse al mercado laboral de manera exitosa.

## **2.- Estado de situación en Costa Rica**

Actualmente en el país se cuenta únicamente con la LACR 4903, la cual ha tenido como objetivo la formación profesional tanto en los centros de formación como en las empresas, con el fin de hacerlos aptos para ocupaciones calificadas y clasificadas en que podrían ser contratados.

Sin embargo la implementación del contrato de aprendizaje, se hizo inaplicable desde hace muchos años, en razón de que las reglas que contiene la legislación no se ajustan a la realidad del mercado de trabajo, a las necesidades de los estudiantes y a los nuevos esquemas de producción del país.

En ese sentido, el INA mediante criterio legal número ALEA-172-2012, de 24 de octubre del 2012, expuso en lo que interesa lo siguiente:

### **"INCONVENIENTES PRESENTADOS RESPECTO AL CONTRATO DE APRENDIZAJE:**

*"Producto de esta serie de inconvenientes que presentó parte importante del sector empresarial respecto al contrato de aprendizaje, el INA empieza a ver obstaculizado el proceso de formación que imparte y por ende el cumplimiento eficiente y eficaz de la importante labor que le encomienda el artículo 2 de su ley orgánica<sup>1</sup>, sea el desarrollo de la capacitación y formación profesional de la población del país, con mayor razón, considerando que con motivo del Proyecto de Transformación Institucional, la institución en ese momento estaba planteando "... la posibilidad de generalizar el sistema de formación dual en todos los cursos de aprendizaje y en las demás acciones formativas en que esto sea posible, es decir, que parte del aprendizaje se efectúe en el INA y la otra parte en las empresas". Lo anterior por considerar que de esta modalidad de formación (en dos lugares) permite que el estudiante ingrese al mundo laboral y se aproveche la capacidad instalada del INA y las empresas. (Ver acta N°3324 del 12/02/1996 emitida por Junta Directiva). (Ver acta N°3324 del 12/02/1996 emitida por Junta Directiva)."*

Bajo esa consideración, es que el INA implementó una nueva modalidad que ha facilitado la formación de los estudiantes en la modalidad dual, mediante la implementación de una práctica supervisada, ideando asignarle a la etapa productiva que se desarrolla en la empresa, el carácter de una materia más, para que esto facilite asignarle una beca al estudiante durante su realización en las empresas. Además, se acordó que el INA asumiera los costos de la póliza de riesgos del trabajo.

La estructura jurídica de esta figura, ha sido expuesta por la Asesoría Legal del INA mediante criterio legal ALEA-172-2012 citado, e indica lo siguiente:

### **"FUNDAMENTO JURÍDICO DE SU CREACIÓN**

*Para lograr esta extensión de la formación en la empresa, hasta que el alumno culmine su etapa productiva, evidentemente requería de la voluntad del empresario de colaborar en el proceso de formación, circunstancia que exigía al INA crear un instrumento jurídico que le facilitara en un primer término colocar a la persona en la empresa como un estudiante y no como un aprendiz trabajador, y en un segundo término, que le permitiera formalizar y regular de manera idónea la relación tripartita (INA, empresario y estudiante) que se originaría durante esta etapa productiva, plasmando las obligaciones de cada una de las partes involucradas.*

*De esta manera, la Junta Directiva en la sesión N° 3920 artículo III inciso 7), celebrada el 26 de noviembre de 2001 acuerda con sustento en el artículo 3 inciso h) de la Ley Orgánica del INA, denominar el instrumento de cita como "PRÁCTICA DIDÁCTICA SUPERVISADA", y solicitar a la Asesoría Legal la elaboración de un*

*"ACUERDO DE PRÁCTICA DIDÁCTICA SUPERVISADA" que regule precisamente la ejecución de dicha práctica. (Ver acta N°3920 y comunicado de acuerdo N° 279-2001-JD).*

*No está demás mencionar que el artículo 3 recién citado, le otorga a la Institución la potestad de "Establecer y mantener relaciones con otras **entidades nacionales**, extranjeras o internacionales que tengan cometidos análogos a los del Instituto, y **suscribir con ellas acuerdos** de intercambio y **cooperación cuando fuere conveniente**", razón por la cual, constituye el principal sustento jurídico, para que la Junta Directiva dispusiera crear y*

*ejecutar el acuerdo o convenio de referencia, con el objetivo de aunar esfuerzos con los empresarios, para que sus estudiantes logran realizar eficientemente la etapa productiva o práctica en la empresa.*

*Fue así, como en la sesión de Junta Directiva N°3940 artículo VII, del 04 de febrero de 2002, la Asesoría Legal en cumplimiento de la solicitud que le hizo ese órgano colegiado en la sesión antes mencionada, sometió a su consideración el documento denominado “Acuerdo de Práctica Didáctica Supervisada”, que después de haber sido discutido por los señores directores, decidieron aprobarlo por unanimidad. (Ver acta N°3940 y comunicado de acuerdo N°025-2002-JD).*

*De esta manera el INA, con sustento en las potestades que le confiere su ley orgánica, en razones de oportunidad y conveniencia y en el afán de satisfacer el interés público mediante el desarrollo eficiente y eficaz de su actividad ordinaria, logró consolidar una opción más para que sus estudiantes realicen la etapa productiva en las empresas, fuera del alcance de la ley de aprendizaje.*

*Sobre este punto, esta Asesoría considera necesario señalar que la decisión de referencia, también encuentra sustento en los incisos b), e), i) y k) del artículo 3 antes citado, toda vez que de estos numerales se desprende la obligación que tiene el INA, de diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, **en todas sus modalidades**, o bien, de convenir en su ejecución con otros entes públicos **o privados**, con el fin de formar y especializar a futuros y actuales **trabajadores**, así como para promover la constitución de empresas, **con el propósito de que estas personas puedan aumentar su ingreso familiar, para lo que debe considerar principalmente la población de menores recursos**. Y en este caso específico, es evidente que el INA crea, suscribe y ejecuta el convenio bajo análisis, **como un instrumento más** que le permita alcanzar parte importante de esa formación y especialización del sector laboral de nuestro país, que su ley orgánica le encomienda, específicamente el eficiente y eficaz desarrollo de la **etapa productiva o formación práctica** del estudiante en la empresa.*

*Por tanto podemos decir sin lugar a dudas, que el acuerdo de cita, constituye un instrumento válido y eficaz para regular la etapa productiva o práctica que debe realizar el estudiante del INA, en la empresa, en las condiciones explicadas."*

De conformidad con lo expuesto por la Asesoría Legal del INA, queda claro que esa Institución ha marcado la pauta en su visión por regular el tema de formación dual. La práctica didáctica supervisada es un convenio de cooperación suscrito entre el INA, el empresario y el estudiante, con el propósito de permitir que este último ingrese a la empresa, conservando su condición de estudiante, a desarrollar la etapa de productiva de su programa de aprendizaje.

Ahora bien, pese que a nivel administrativo se haya implementado una figura que permita la formación dual de forma ágil y oportuna, la misma no resulta suficiente, pues requiere para ello el sustento jurídico, que es la razón que precisamente justifica el presente proyecto de ley

### **3.- Necesidad del proyecto de ley**

Tal y como se ha expuesto, el INA ha sido pionero en el tema de la formación profesional-técnica, pero los diversos estudios que se han hecho en el tema, han evidenciado la necesidad de una estructura que unifique y regule la formación dual en todo el ámbito nacional, para integrar, de este modo, a otros centros de formación profesional-técnica.

El Estado ha hecho algunos intentos por impulsar esta modalidad de formación, como un mecanismo de desarrollo y de generación de empleo. Uno de esos intentos se dio con la emisión del Decreto 29079-MEP *"Creación e integración de la Comisión Nacional Fomento de la Educación y Formación Dual"*, mediante el cual se resalta la importancia de la modalidad de formación dual y la necesidad de establecer una coordinación e institucionalización del sistema.

Mediante tal decreto se reconoce que el sistema tradicional educativo, no permite que se tenga una formación profesional-técnica, que responda a las exigencias del mercado y que garantice la empleabilidad de los estudiantes. Se establece que la formación dual

representa la oportunidad de unir esfuerzos y recursos de los centros educativos técnicos, con los de las empresas del sector productivo.

Asimismo se retoma la idea de establecer una coordinación entre la Comisión de Formación Dual y el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (Sinetec) creado en el año 1998, cuyo objetivo era, estimular la enseñanza técnica como un mecanismo de rápida formación de recursos humanos, en un área de alta demanda y de salarios crecientes, como parte de un proceso para romper el círculo vicioso de la pobreza y establecer acciones en favor del triángulo de solidaridad, para que mediante la capacitación, se logre una rápida incorporación del recurso humano al mercado laboral, en acción concertada entre oferentes y demandantes de estos recursos humanos.

Además, procuraba que se estableciera una coordinación con otras instituciones relacionadas con el tema, para garantizar el óptimo uso de recursos, en procura de mayor eficiencia en la formación de los recursos humanos técnico-profesionales, que amplíe la base técnica del país y atienda a las necesidades presentes y futuras de formación, capacitación y perfeccionamiento técnico, dejando una base sólida que pudiera en el futuro integrar la educación media y superior.

No obstante, ambos sistemas nunca funcionaron en el país y las intenciones que se han tenido con estas regulaciones no se han aplicado.

El presente proyecto pretende por tanto, consolidar los sistemas que se han creado en el tema de la formación dual, para facilitar la incorporación de todos los centros educativos técnicos, que cumplan con los requisitos de la ley para ser parte del sistema y presenta un sistema novedoso en el que todas las partes en mutua colaboración, cumplan un objetivo final cual es la formación técnica de estudiantes, con las capacidades requeridas por el mercado laboral.

De tal forma, el sistema planteado en la ley viene a respaldar la formación dual como modalidad y se presenta como una opción atractiva para el sector empresarial, que beneficia a gran parte de la población del país que requieren prepararse para optar por el ejercicio de una ocupación calificada.

Cabe recordar que la formación tradicional que se había planteado en él es la LACR 4903, cuyas únicas reformas de dieron en 1975. Por ello, con el presente proyecto, se pretende incorporar aparte del INA, a otros centros educativos técnicos para que puedan formar estudiantes bajo esta modalidad de formación dual, con mecanismos de apoyo para el desarrollo integral de los mismos.

Ante la difícil situación laboral que atraviesa el país, se considera de vital importancia, contar con diversas fuentes de generación de empleo, que permitan a la población costarricense, tener más acceso a un empleo digno y remunerado.

El presente proyecto de ley regula de manera concreta y específica la modalidad de formación dual y la posiciona como un medio importante de accesibilidad laboral, formando estudiantes que cumplan con un perfil de acuerdo a las necesidades reales de la demanda productiva del país.

En virtud de los motivos y razones expuestas, se somete al conocimiento y aprobación de la Asamblea Legislativa, el presente proyecto de ley para la Regulación de la Educación o Formación Profesional-Técnica en la Modalidad Dual en Costa Rica.



**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:**

**LEY PARA LA REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN O**

**FORMACIÓN PROFESIONAL-TÉCNICA EN LA**

**MODALIDAD DUAL EN COSTA RICA**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.- Objetivo y ámbito de aplicación:** La presente ley regula la educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual, como un mecanismo de aprendizaje metódico, integral, práctico, productivo y formativo a través de una alianza estratégica entre la empresa y la institución educativa, en beneficio de las personas estudiantes. Esta ley se aplica tanto para instituciones públicas como privadas que deseen implementar esta modalidad en forma voluntaria. El ámbito de aplicación de esta ley no cubre a los colegios técnicos profesionales de segunda enseñanza.

**ARTÍCULO 2.- Definición de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual:** Para efectos de la presente ley, se entiende por "educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual" como aquella modalidad que permite el proceso de enseñanza-aprendizaje en una entidad educativa tanto pública como privada y en una empresa de forma simultánea, alternando los conocimientos teóricos adquiridos con la ejecución de estos. Con esta complementariedad la empresa se responsabiliza por la formación práctica y la entidad educativa por la formación principalmente teórica integral, sin que ello impida que las empresas brinden soporte teórico o que las instituciones educativas refuercen la formación práctica brindando el acompañamiento a la persona estudiante y a la persona monitora durante la permanencia en la empresa. Ambas instancias deberán velar por el desarrollo del área socio-afectiva garantizando una formación integral de la persona estudiante. El principal objetivo es que las personas

participantes adquieran las competencias necesarias que les permitan ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas.

### **ARTÍCULO 3.-Definiciones**

**Convenio de educación o formación en la modalidad dual:** Es el acto jurídico, formalizado mediante documento escrito, que establece la relación entre la institución educativa, la empresa y la persona estudiante a efectos de regular las obligaciones y responsabilidades de todas las partes en el proceso de formación.

**Capacidad instalada:** Volumen de producción de bienes y/o servicios que le es posible generar a una empresa de acuerdo con la infraestructura y personal disponible.

**Centro Educativo o Institución Educativa:** Es el ente de educación o de formación profesional-técnica, público o privado, que cuenta con personal calificado, equipo e infraestructura adecuada, que desarrolla la formación teórica (y/o práctica) de futuros trabajadores requeridos por el mercado de trabajo, de acuerdo con los estudios de necesidades de capacitación.

**Docente facilitador/a:** Es la persona funcionaria de la institución educativa que acompaña técnica y metodológicamente a la persona estudiante en todo el proceso de formación en la institución y en la empresa, de acuerdo con los planes y programas correspondientes.

**Empresa formadora:** Es la persona física o jurídica que cuenta con personal calificado y con la capacidad en infraestructura y recursos para recibir personas estudiantes y que adquiere la obligación de brindarle a estas una formación profesional-técnica integral.

**Formación profesional-técnica:** Proceso de formación integral y completo, destinado a formar personas aptas para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere competencias que integren habilidad manual, conocimientos tecnológicos y actitudes y comportamientos requeridos en el mundo del trabajo.

**Persona estudiante de la modalidad de educación o formación dual.** Es la persona vinculada al proceso de educación o formación sistemática de duración determinada, cuyo

proceso se llevará a cabo de forma simultánea en la institución educativa y en la empresa, vinculado por medio del convenio de educación o formación dual, con el objeto de hacerlo apto para el ejercicio de una ocupación calificada y clasificada.

**Matrícula:** Proceso de inscripción que acredita a una persona, previo cumplimiento del proceso de selección o de los requisitos de la institución educativa, para participar en la formación.

**Persona monitor/a:** Es la persona trabajadora de una empresa formadora que, con el perfil y la formación necesaria para efectuar el proceso de formación, realiza la formación de estudiantes de acuerdo con los planes y programas de la ocupación correspondiente.

**Ocupación calificada:** Se entiende como aquella en la que las personas estudiantes obtendrán la habilidad manual, los conocimientos técnicos especializados, la capacidad de emitir juicios, con formación metódica y completa, directamente vinculada con el medio real de trabajo.

**Ocupación clasificada:** Se entiende como el conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud, dando como resultado la clasificación de los puestos por ocupación, en función del nivel de competencia y la especialización de las tareas para la elaboración del diseño curricular.

**Oferta curricular:** Es el conjunto de cursos, programas o planes de formación profesional-técnica derivados de los procesos de identificación de las necesidades y los requerimientos de los sectores productivos, abarcando el diseño de perfiles profesionales, proyectos tecnológicos, certificación, acreditación y asistencia técnica, entre otros.

**Proceso de formación profesional-técnica:** Modo de formación integral y completo, destinado a formar personas aptas para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere competencias que integren habilidad manual, conocimientos tecnológicos, actitudes y comportamientos requeridos en el mundo del trabajo.

**ARTÍCULO 4.-** Para iniciar los planes y/o programas de educación o formación en la modalidad dual establecidos por la institución educativa, la persona candidata debe cumplir con los requisitos implantados en la presente ley y los que se definan por reglamento.

**ARTÍCULO 5.-** El proceso de educación o formación deberá tener una duración que se determinará de acuerdo con las características de la ocupación que se forma. Como norma general la duración dependerá de los requerimientos de la ocupación sobre la que se está formando y del comportamiento del sector productivo, el cual será definido por reglamento. No obstante en la determinación del plazo de formación se podrá tener en cuenta los conocimientos previamente adquiridos por la persona estudiante.

## **CAPÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL-**

#### **TÉCNICA EN LA MODALIDAD DUAL**

##### **Sección I**

##### **Comisión Nacional del Fomento de la Educación y la Formación Dual**

##### **ARTÍCULO 6.- Comisión Nacional del Fomento de la Educación y la Formación Dual**

Créase la Comisión Nacional del Fomento de la Educación y Formación Dual, con las siglas Conafodual, como un órgano de derecho público que funcionará bajo la rectoría de los ministerios de Educación Pública, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Aprendizaje. El Instituto Nacional de Aprendizaje ejercerá la rectoría tratándose de la Formación y Capacitación Profesional-Técnica, conforme lo dispuesto por la Ley de Creación del Instituto Nacional de Aprendizaje Ley N.º 4983, de 17 de noviembre de 1971, y sus reformas.

##### **ARTÍCULO 7.-Funciones y atribuciones de la Conafodual**

La Conafodual tendrá las siguientes atribuciones y funciones.

- a)** Promover la modalidad dual para que se convierta en una alternativa atractiva y ampliamente reconocida por la sociedad, dentro de todo el Sistema Educativo.
- b)** Proponer mecanismos de articulación entre las instituciones del sector productivo y del sector educativo, para hacer más atractiva y efectiva la enseñanza profesional-técnica a diferentes niveles y así aumentar la cantidad, mejorar la calidad y promover la oferta de programas específicos bajo la modalidad dual.
- c)** Atender las necesidades del sector productivo, en aquellas áreas, ocupaciones y profesiones que el mercado laboral demande y puedan ser desarrolladas por esta modalidad.
- d)** Acreditar a las empresas formadoras, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 13 de la presente ley, e informar al país por los medios nacionales de comunicación.
- e)** Acreditar los planes, las carreras y los programas de las instituciones educativas, que hayan cumplido satisfactoriamente los requisitos fijados para el proceso de acreditación en el artículo 14 de esta ley, e informar al país por los medios nacionales de comunicación.
- f)** Dar seguimiento y emitir recomendaciones sobre las actividades de la modalidad dual desarrolladas en el ámbito nacional o internacional.
- g)** Procurar un uso eficiente de todos los recursos disponibles del sector técnico-profesional para la formación, la capacitación y el perfeccionamiento o educación continua.
- h)** Incluir en los proyectos de modalidad dual la participación activa de mujeres en ocupaciones y profesiones técnicas, integrar a personas con discapacidad, así como la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.
- i)** Divulgar y promover la modalidad dual en sus diversos niveles de educación para aumentar el conocimiento de esta modalidad y ampliar la oferta.

- j)** Favorecer la atracción de inversiones, mediante la educación técnica en forma compartida con el sector productivo y contribuir a la elaboración de proyectos de inversión.
- k)** Promover programas específicos atractivos para todas las personas bajo la modalidad dual.
- l)** Promover proyectos de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual en diversas ocupaciones profesionales y sectores económicos.
- m)** Cooperar con organizaciones internacionales en el intercambio de experiencias sobre la educación o formación dual.
- n)** Recibir los informes anuales de las instituciones educativas y de las empresas que brindan la modalidad dual sobre los programas y cursos brindados durante el año, número de personas egresadas egresados y sectores económicos.
- o)** Adoptar los reglamentos técnicos que sean necesarios para la implementación del sistema de educación o formación en la modalidad dual.
- p)** Elaborar y actualizar periódicamente, previa consulta con el sector empresarial, un listado de ocupaciones que requieran de formación profesional-técnica.
- q)** Tener el registro, organización y supervisión de los convenios de educación o formación dual.
- r)** Elaborar un informe anual de los resultados obtenidos por la aplicación del sistema creado mediante esta ley, tomando como insumo los informes remitidos por las instituciones educativas y las empresas.
- s)** Tramitar y aprobar la desacreditación, tanto de las instituciones educativas como de las empresas formadoras cuando sin autorización escrita del Conafodual incumplan alguna de las obligaciones establecidas en la presente ley y siguiendo el mismo procedimiento de publicación establecido en los incisos d) y e) de este mismo artículo.

**ARTÍCULO 8.-**La Conafodual estará integrada de la siguiente manera:

- a)** La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Educación Pública.
- b)** La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** La persona que ocupe la presidencia ejecutiva del INA o su representante de rango inferior inmediato.
- d)** Una persona representante del sector empresarial que desarrollen proyectos de modalidad dual.
- e)** Una persona representante de la Unión Costarricense de Cámaras y asociaciones del sector empresarial privado.

**ARTÍCULO 9.-** Salvo las personas representantes enumeradas en los incisos a, b y c, quienes durarán todo el tiempo que ostenten su nombramiento, las demás durarán en sus cargos 2 años, que podrán ser prorrogables.

Las personas integrantes indicadas en los incisos d y e, serán nombradas por los/as ministros/as rectores de la propuesta remitida por cada una de las organizaciones.

**ARTÍCULO 10.- Cuórum.** La Conafodual sesionará con un mínimo de 4 miembros y tomará sus acuerdos por mayoría simple.

**ARTÍCULO 11.-** La Conafodual contará con los servicios de una secretaria, la cual tendrá a su cargo la labor administrativa de la Comisión y deberá asistir a todas las sesiones.

**ARTÍCULO 12.- Dietas.** Los integrantes de la Conafodual no percibirán dieta alguna por el desempeño de sus funciones.

## **Sección II**

### **Instituciones educativas y las empresas formadoras en la modalidad de educación o formación dual**

**ARTÍCULO 13.- Empresas formadoras.** Las empresas formadoras que quieran impartir educación o formación en la modalidad dual deben cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Contar con personal calificado en las áreas que se desee impartir la formación.
- 2.- Contar en el centro de trabajo con las condiciones de equipos, infraestructura requeridas en el diseño curricular y demás recursos necesarios para impartir formación profesional-técnica, previa verificación de la institución educativa.
- 3.- Contar con las respectivas pólizas de responsabilidad civil para cubrir a las personas estudiantes que cumplan con los planes de estudio y programas de educación o formación profesional-técnica dual.
- 4.- Las empresas que deseen acogerse a esta modalidad deberán hacerlo de conocimiento de la Conafodual acreditando los requisitos señalados en el párrafo anterior y debiendo remitir anualmente un informe donde conste la formación brindada durante el periodo.

Las empresas acreditadas que incumplieran alguno de los requisitos señalados en los incisos anteriores, podrían perder dicha acreditación.

**ARTÍCULO 14.- Acreditación de los centros educativos que deseen implementar la educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual.** Las instituciones educativas que deseen implementar la modalidad dual deberán:



- 1.- Contar con personal calificado en las áreas que deseen impartir la formación.
- 2.- Contar en el centro educativo con las condiciones de equipo, infraestructura, diseño curricular y demás recursos necesarios para impartir la formación profesional-técnica dual.
- 3.- Contar con las pólizas estudiantiles respectivas para impartir los planes de estudio y programas de educación o formación profesional técnica dual.
- 4.- Los centros educativos que deseen acogerse a esta modalidad de educación o formación profesional técnica dual deberán hacerlo de conocimiento de la Conafodual acreditando los requisitos señalados en el párrafo anterior y debiendo remitir anualmente un informe donde consten los programas, sectores y estudiantes capacitados por año.

Los centros educativos acreditados que incumplieran alguno de los requisitos señalados en los incisos anteriores, podrían perder dicha acreditación.

### **CAPÍTULO III**

#### **IMPLEMENTACIÓN DE LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN**

##### **O FORMACIÓN PROFESIONAL-TÉCNICA DUAL**

**ARTÍCULO 15.-** Cada institución educativa que desee participar en la modalidad de educación o formación dual, deberá adaptar el diseño de su oferta curricular, con el fin de desarrollar esta modalidad de acuerdo a sus requerimientos y a la capacidad de la institución educativa.

**ARTÍCULO 16.- Organización de la educación o formación profesional técnica en la modalidad dual.** La modalidad dual se organizará en la siguiente forma: La institución educativa determinará el periodo de asistencia a sus instalaciones para recibir la formación teórica, práctica complementaria y socioafectiva de acuerdo con el plan o programa a

desarrollar y el aprendizaje práctico propiamente dicho se realizará en las empresas formadoras.

#### **ARTÍCULO 17.-Selección de las empresas formadoras**

Será responsabilidad de cada institución educativa realizar la promoción y selección de las empresas idóneas, tomando en consideración los criterios de capacidad instalada, procesos productivos, experiencia en la actividad y la disponibilidad de al menos una persona trabajadora de planta, técnicamente calificada y con anuencia de ser capacitada como monitor o monitora en la modalidad, a fin de enseñar a la persona estudiante.

#### **ARTÍCULO 18.-Responsabilidad de las empresas formadoras**

Será responsabilidad de las empresas que participen de la modalidad dual; integrar a la persona estudiante en el proceso productivo relacionado directamente con el programa de educación o formación, previa suscripción de un convenio de educación o formación dual, facilitando además de los equipos e infraestructura y materiales o insumos, una persona monitora encargada del proceso de enseñanza aprendizaje, así como permitir el ingreso de la persona docente facilitadora de la institución educativa para acompañar el proceso de formación práctica durante el tiempo que la persona estudiante permanezca en la empresa.

#### **ARTÍCULO 19.-Etapas del proceso de formación en la modalidad dual**

Toda acción de formación y capacitación en la modalidad dual consta de las siguientes etapas:

- a) **Selección de empresas:** La institución educativa verificará la idoneidad de las empresas interesadas para desarrollar la modalidad de educación o formación

profesional-técnica dual, las cuales deberán cumplir con los requisitos establecidos en la presente ley.

**b) Capacitación a monitor/as:** La institución educativa capacitará a las personas monitoras en su función como facilitadora del proceso de enseñanza aprendizaje de las personas estudiantes en la empresa.

**c) Selección de las personas estudiantes:** La institución educativa mediante cualquier mecanismo, promocionará la oferta curricular disponible. Posteriormente, realizará el proceso de selección de las personas interesadas de acuerdo con el perfil de entrada dispuesto para el programa o plan de estudios para la formación profesional-técnica.

**d) Proceso de inducción:** En este proceso la institución educativa, por medio de un equipo interdisciplinario, prepara a las personas estudiantes sobre el proceso de educación o formación a recibir.

**e) Nivelación:** Etapa mediante la cual la institución educativa equiparará el nivel académico o técnico de las personas aprendices, para recibir bajo igualdad de condiciones la formación.

**f) Desarrollo del programa:** El proceso de educación o formación profesional-técnica se desarrollará de conformidad con el artículo 16 de esta ley.

**ARTÍCULO 20. Programas de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual.** La elaboración de los planes de estudio y programas de formación y sus modificaciones, corresponden a cada institución educativa, considerando las políticas y lineamientos emitidos por la Conafodual.

## **CAPÍTULO IV**

### **Sección I**

## **CONVENIO DE EDUCACIÓN O FORMACIÓN DUAL**

**ARTÍCULO 21.- Definición.** Se entiende por convenio de educación o formación dual el convenio escrito de naturaleza civil no laboral por medio del cual una empresa formadora y una institución educativa deciden aunar esfuerzos para aplicar un plan de estudios o programa de formación profesional-técnica dual con el objetivo de formar personas estudiantes en una ocupación calificada impartida en la empresa y en el centro de formación.

**ARTÍCULO 22.- Contenido del convenio.** El convenio regulará las obligaciones y responsabilidades de la empresa formadora, de la institución educativa y de la persona estudiante en la modalidad dual. Como mínimo deberá contener:

- 1.- Nombre, apellidos y calidades de las partes.
- 2.- Obligaciones de la empresa formadora.
- 3.- Obligaciones de la institución educativa.
- 4.- Responsabilidades de la persona estudiante tanto en la empresa formadora como en la institución educativa.
- 5.- Descripción de la ocupación sobre la que se impartirá la educación o formación dual.
- 6.- El detalle de la duración y distribución del tiempo entre la formación teórica integral y la formación práctica.
- 7.- Plazo de la formación de conformidad con lo que establece esta ley y su reglamento.
- 8.- Beneficios para la persona estudiante durante el proceso de formación.
- 9.- Una cláusula de resolución contractual por incumplimiento y/o rescisión unilateral por razones de fuerza mayor o caso fortuito.

**ARTÍCULO 23.- Edad.** Para ser estudiante de un plan o programa de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual se requiere que la persona tenga una edad mínima de 15 años y cumplir con los requisitos exigidos para el ingreso de los programas de formación profesional-técnica según lo establezca cada institución educativa.

**ARTÍCULO 24.- Beneficios para las personas estudiantes.** Las instituciones educativas y las empresas formadoras de común acuerdo establecerán en el convenio de educación o formación dual, los mecanismos adecuados para cubrir las necesidades básicas de las personas estudiantes directamente vinculados con el proceso de formación tales como transporte, alimentación, vestido y el equipo mínimo de protección personal. Además, podrán establecer sistemas de becas, subsidios y beneficios adicionales para el estudiantado.

**ARTÍCULO 25.- Beneficios para las instituciones educativas.** Las instituciones educativas podrán celebrar convenios con instituciones públicas o privadas para diseñar un sistema de beneficios o becas para las personas estudiantes de la modalidad de educación o formación dual.

**ARTÍCULO 26.- Vencimiento del plazo.** Vencido el plazo del convenio, terminará la relación entre las partes sin responsabilidad para cada una de ellas, salvo las que se puedan derivar un incumplimiento doloso de las obligaciones pactadas.

## **Sección II**

### **Responsabilidades de las partes**

**ARTÍCULO 27.- Responsabilidades de la institución educativa:** Serán responsabilidades de la institución educativa, sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley las siguientes:

- a) Acompañar pedagógicamente a las personas estudiantes y monitor o monitora durante el tiempo de ejecución del plan de formación.
- b) Facilitarle a la población estudiantil una formación metódica, sistemática acorde con el programa de formación o capacitación establecida garantizando ambiente de aprendizaje respetuoso y ordenado que favorezcan la adquisición de las competencias.
- c) Suministrarle a la persona estudiante los medios didácticos y demás recursos formativos disponibles para su proceso de formación, de acuerdo con las posibilidades y necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente.
- d) Realizar las evaluaciones del estudiantado tanto en la empresa formadora como en la institución educativa.
- e) Supervisar la calidad de formación suministrada en la empresa formadora.
- f) Asegurar con una póliza estudiantil, a aquellas personas estudiantes que se encuentran en un plan de estudios o programa de formación dual.
- g) Facilitar becas, ayudas o contribuciones económicas y no económicas, a la población estudiantil que lo requiera y se encuentre realizando la ejecución de un plan de formación dual, de conformidad con los reglamentos establecidos para este efecto atendiendo a las posibilidades de la institución educativa.
- h) Certificar a las personas participantes que logran finalizar el plan de estudios o el proceso de formación.
- i) Cumplir las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el convenio de educación o formación dual que llegue a suscribir.

**ARTÍCULO 28.- Responsabilidades de las empresas formadoras:** Serán responsabilidades de las empresas formadoras, para con la población estudiantil sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley, las siguientes:

- a)** Facilitar una capacitación metódica, sistemática y acorde con el plan de estudios o programa de formación durante el periodo de vigencia del convenio.
- b)** Suministrarle a la persona estudiante los medios didácticos y demás recursos formativos disponibles de conformidad con lo establecido en esta ley para su proceso de formación, de acuerdo con las posibilidades y necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente.
- c)** Incorporar a la persona estudiante gradualmente en las actividades productivas conforme al avance, dominio y destreza que manifieste, así como lo establecido en el plan de estudios o programa de capacitación conocido por la empresa formadora y con el personal de la empresa vinculado con el proceso de formación.
- d)** Asignarle una persona monitora para que le facilite el proceso de capacitación- formación, durante el tiempo establecido en el convenio de formación dual respectivo.
- e)** Llevar un control semanal de las actividades de capacitación producción efectuadas, por parte de la persona monitora.
- f)** Permitir al personal de la institución educativa, visitar las instalaciones y desarrollar actividades de acompañamiento pedagógico tanto al estudiantado como al personal de la empresa vinculado con el proceso de formación en la empresa durante los horarios normales de trabajo. Estas visitas deben ser acordadas de previo con la empresa.
- g)** Atender de forma prioritaria las recomendaciones establecidas por la institución educativa.
- h)** Reportar aquellas situaciones o faltas en las que incurra durante su periodo de formación, para tomar las decisiones del caso de conformidad con la normativa interna que el centro educativo haya emitido para regular la relación que sostiene con el estudiantado.

- i) Ocuparle solamente en actividades que correspondan a los procesos de capacitación- formación.
- j) Cumplir con las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el convenio de educación o formación profesional-técnica dual con el estudiantado.

**ARTÍCULO 29.- Responsabilidades de la persona estudiante.** Serán responsabilidades de la persona estudiante:

- a) Desempeñar con el debido interés las tareas asignadas por la persona monitora y la persona docente facilitadora de la institución educativa.
- b) Asistir con puntualidad a recibir su formación en la empresa y en el centro educativo, de acuerdo con las condiciones suscritas en el convenio de formación dual.
- c) Cumplir con la presentación personal y el uso de indumentaria de seguridad requerida por la empresa en sus procesos productivos.
- d) Someterse a las evaluaciones establecidas en el programa de formación.
- e) Mantener durante todo el proceso formativo una actitud respetuosa y de confiabilidad en la empresa y el centro educativo.
- f) Cumplir con la reglamentación establecida en ambas entidades.
- g) Cumplir las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el acuerdo de formación dual que lleguen a suscribir.

**TRANSITORIO ÚNICO. -**

La reglamentación correspondiente para la aplicación de la presente ley, deberá hacerse dentro del plazo de seis meses después de la publicación de esta ley.

La presente ley rige seis meses después de la publicación.



**Dado en la Presidencia de la República** a los diez días del mes de diciembre del año dos mil trece.

Laura Chinchilla Miranda

**PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA**

Olman Segura Bonilla

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Leonardo Garnier Rímolo

**MINISTRO DE EDUCACION PÚBLICA**

**11 de febrero de 2014**

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación.

**ANEXO #3: PROYECTO DE LEY  
19378**

## PROYECTO DE LEY

### LEY PARA LA EDUCACIÓN DUAL

Expediente N.º 19.378

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La educación dual es un proceso de formación de origen alemán que estudiantes realizan en dos entornos de aprendizaje: el académico y el laboral.

La Unesco y OIT definen la oferta de Educación y Formación Profesional como un término comprensivo que involucra aquellos aspectos del proceso educacional, adicionales a la educación general, como son el estudio de tecnologías y ciencias afines, la adquisición de **habilidades prácticas, actitudes, conocimiento y entendimiento de ocupaciones en varios sectores de la vida económica y social.** (*Desafíos para una educación en América Latina y el Caribe, Encuentro Preparatorio Regional 2011 Naciones Unidas – Consejo Económico y Social, Revisión Ministerial Anual Ecosoc-Buenos Aires, Argentina, 12-13 de mayo de 2011*).

Este nuevo proceso se caracteriza por romper con las formas tradicionales de enseñanza, pues desarticula la imagen del docente como única fuente de conocimiento e instauro un modelo más dinámico de aprendizaje. El estudiante debe aplicar principios de autonomía, responsabilidad y autogestión al enfrentarse a estos dos ámbitos: el institucional académico y el campo laboral (la empresa formadora), cuyo propósito principal está orientado a un proceso integral a través de una alianza estratégica entre el instituto de enseñanza y la empresa.

En este sentido, estos dos ámbitos interactúan de manera coordinada para garantizar el desarrollo no solo de las competencias profesionales del estudiante sino además las habilidades de análisis crítico, creatividad y visión innovadora. De este modo, el sistema dual cuenta con un actor central que es el aprendiz, quien se apoya en las orientaciones de un tutor académico y de un instructor en la empresa para el desempeño de diversas tareas prácticas en las que aplica sus conocimientos teóricos siguiendo un “Plan

de Formación en la Empresa”, plan que debe ser elaborado con el acuerdo de la institución y los docentes académicos.

La dualidad academia y empresa convierte a la segunda en un nuevo espacio de aprendizaje fundado en la práctica, donde el estudiante aprende de situaciones y problemas reales que se presentan en el puesto de trabajo y aplica de manera eficaz sus conocimientos teóricos.

Esta forma de educación es muy popular en países como Alemania y Austria, y recientemente se ha trasladado a países emergentes como Colombia y China.

La matrícula en el nivel de formación técnica y tecnológica superior en países como Francia, EE.UU., Reino Unido, Corea o Suiza alcanza porcentajes entre el 23 y 29%. En China, el porcentaje es del 47% y en Bélgica del 50%.

En la actualidad; debido a la crisis financiera que se vive en el mundo, este sistema de formación de origen alemán resulta un modelo exitoso a seguir. Por ejemplo; en Alemania, el porcentaje de jóvenes desempleados entre quince y veinticuatro años es del 8%, una cifra mínima en comparación con países como España y Grecia, donde uno de cada dos jóvenes busca empleo.

En Costa Rica, aunque por medio del Instituto Nacional de Aprendizaje ha habido un avance en el campo de especialización técnica de la mano de obra para poder acceder a puestos calificados dentro del mercado laboral, no obstante el tema no está completamente desarrollado, pues no existe legislación expresa que establezca de forma clara las reglas del proceso de reconversión de los institutos técnicos y tecnológicos hacia esta nueva formación académica-práctica, así como tampoco existe un marco regulatorio de las relaciones entre los estudiantes y las instituciones.

A pesar de la presentación de una iniciativa del Poder Ejecutivo, tramitada bajo el Expediente N.º 19.019 “LEY PARA LA REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL-TÉCNICA EN LA MODALIDAD DUAL EN COSTA RICA”, esta presenta una serie de falencias que conviene indicar:

- 1.- Concepto de aprendiz no se define en ningún artículo del proyecto y tampoco sus funciones y responsabilidades.
- 2.- Concepto de mentor, pues se utiliza el término de monitor, lo cual no es correcto.
- 3.- Tiempo de formación teórica vs. formación práctica (1/3 vs. 2/3 respectivamente).
- 4.- El beneficio económico como pago por parte de la empresa para el aprendiz (no se trata de un salario y debe ser definido como se hace en Alemania en 30% del salario regular de un empleado realizando la labor con experiencia).
- 5.- Rol de la Cámara (en el proyecto se incorpora una comisión como órgano de Derecho público, dejando de lado al INA, MTSS y MEP).
- 6.- Tiempo de duración del contrato. En el proyecto se dice que se determinará de acuerdo con cada ocupación.
- 7.- No se establece la evaluación final por un tercero y sin salario (equipo evaluador-no se paga).
- 8.- Reportes de los ministerios o instituciones que intervienen (esto genera mucha burocracia e ineficacia).

Es necesario además que el modelo cuente con los cuatro actores fundamentales: aprendiz, empresa, escuela y auditor (Cámara).

A través de la presente iniciativa se pretende subsanar dichas inexactitudes e incentivar no solo la aplicación de este modelo, sino crear una normativa de rango legal que establezca las reglas para la realización de los convenios de cooperación necesarios con

empresas del sector productivo público y privado y los estudiantes, esto con el objetivo de formarlos para el ingreso rápido y oportuno en el ámbito laboral, pues se considera que el tema de la educación y formación profesional no son solamente asunto de capacitación, pues la definición, calificación y la inserción laboral en el marco de las demandas del mercado laboral, también deben ser ponderadas, pues deben responder a problemáticas que exigen grandes esfuerzos del sector público y privado.

Por los motivos expuestos someto a su consideración el presente proyecto de ley:

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:**

**LEY PARA LA EDUCACIÓN DUAL**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.- Objetivo y ámbito de aplicación**

La presente ley regula la educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual, como un mecanismo de aprendizaje metódico, integral, práctico, productivo y formativo, a través de una alianza estratégica entre la empresa, la institución educativa y una entidad que certifique este mecanismo de aprendizaje, en beneficio de las personas aprendices de acuerdo con la definición del artículo 3. Esta ley se aplica tanto para instituciones públicas como privadas que deseen implementar esta modalidad de educación dual en forma voluntaria.

El ámbito de aplicación de esta ley no cubre a los colegios técnicos profesionales de segunda enseñanza.

**ARTÍCULO 2.- Definición de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual**

Para efectos de la presente ley, se entiende por "educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual" como aquella modalidad que permite el proceso de enseñanza-aprendizaje en una entidad educativa, tanto pública como privada, y capacitación práctica en una empresa de forma simultánea, alternando los conocimientos teóricos adquiridos con la puesta en práctica o ejecución de los mismos. Con esta complementariedad la empresa se responsabiliza por la formación práctica y la entidad educativa por la formación teórica integral, sin que ello impida que las empresas brinden soporte teórico o que las instituciones educativas refuercen la formación práctica, brindando el acompañamiento a la persona aprendiz y a la persona mentora durante la permanencia en la empresa. El principal objetivo es que las personas aprendices adquieran las competencias necesarias que les permitan ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas.

### **ARTÍCULO 3.-Definiciones**

**Convenio de educación o formación en la modalidad dual:** Es el acto jurídico formalizado mediante documento escrito, que establece la relación entre la institución educativa pública o privada, la empresa y el aprendiz, a efectos de regular las obligaciones y responsabilidades de todas las partes en el proceso de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual.

**Capacidad instalada:** Volumen de producción de bienes y/o servicios que le es posible generar a una empresa de acuerdo con la infraestructura y personal disponible.

**Centro educativo o institución educativa:** Es el ente de educación o de formación profesional-técnica, público o privado, que cuenta con personal calificado, equipo e infraestructura adecuada, que desarrolla la formación teórica (y/o práctica) de futuros trabajadores requeridos por el mercado de trabajo, de acuerdo con los estudios de necesidades de capacitación.

**Docente facilitador/a:** Es la persona funcionaria de la institución educativa que acompaña técnica y metodológicamente a la persona estudiante en todo el

proceso de educación y formación en la institución, de acuerdo con los planes y programas correspondientes.

**Empresa formadora:** Es la persona física o jurídica que cuenta con personal calificado y con la capacidad en infraestructura y recursos para recibir personas aprendices y que adquiere la obligación de brindarle a estas una formación y capacitación profesional-técnica integral.

**Formación profesional-técnica:** Proceso de formación integral y completo, destinado a formar personas aptas para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere competencias que integren habilidad manual, conocimientos teóricos, tecnológicos, y actitudes y comportamientos requeridos en el mundo del trabajo.

**Persona aprendiz de la modalidad de educación o formación dual:** Es la persona vinculada al proceso de educación o formación sistemática de duración determinada, cuyo proceso se llevará a cabo de forma simultánea en la institución educativa y en la empresa formadora, vinculado por medio del convenio de educación o formación en la modalidad dual, con el objeto de que obtenga los conocimientos y habilidades para el ejercicio de una ocupación calificada y clasificada.

**Matrícula:** Proceso de inscripción que acredita a una persona, previo cumplimiento del proceso de selección o de los requisitos de la institución educativa, para participar en la educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual.

**Persona mentora:** Es la persona trabajadora de una empresa formadora que cuenta con el perfil y la formación necesaria para efectuar el proceso de formación práctica, realiza la formación de aprendices de acuerdo con los planes y programas de la ocupación correspondiente.

**Ocupación calificada:** Se entiende como aquella ocupación en la que las personas aprendices obtendrán la habilidad manual, los conocimientos teóricos, técnicos



especializados, la capacidad de emitir juicios, con formación metódica y completa, directamente vinculada con el medio real de trabajo.

**Ocupación clasificada:** Se entiende como el conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud, dando como resultado la clasificación de los puestos por ocupación en función del nivel de competencia y la especialización de las tareas para la elaboración del diseño curricular.

**Oferta curricular:** Es el conjunto de cursos, programas o planes de educación y formación profesional-técnica derivados de los procesos de identificación de las necesidades y los requerimientos de los sectores productivos, abarcando el diseño de perfiles profesionales, proyectos tecnológicos, certificación, acreditación y asistencia técnica, entre otros.

**Proceso de formación profesional-técnica:** Modo de formación integral y completo, destinado a formar personas aprendices aptas para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere competencias que integren habilidad manual, conocimientos tecnológicos, actitudes y comportamientos requeridos en el mundo del trabajo.

**ARTÍCULO 4.-** Para iniciar los planes y/o programas de educación o formación en la modalidad dual establecidos por la institución educativa, la persona aprendiz escogida como candidata debe cumplir con los requisitos contemplados en la presente ley, los que se definan en el reglamento y en el Convenio de educación o formación en la modalidad dual.

**ARTÍCULO 5.-** El proceso de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual deberá tener una duración que se determinará de acuerdo con las características de la ocupación que se forma. Como norma general la duración dependerá de los requerimientos

de la ocupación sobre la que se está educando y formando, y del comportamiento del sector productivo, el cual será definido por reglamento. No obstante, en la determinación del plazo de formación se podrá tener en cuenta los conocimientos previamente adquiridos por la persona estudiante.

## **CAPÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL- TÉCNICA EN LA MODALIDAD DUAL**

#### **Sección I**

#### **Comisión Nacional del Fomento de la Educación y la Formación Dual**

#### **ARTÍCULO 6.- Comisión Nacional del Fomento de la Educación y la Formación Dual**

Créase la Comisión Nacional del Fomento de la Educación y Formación Profesional-Técnica en la modalidad dual, con las siglas Conafodual, como un órgano de derecho público que funcionará bajo la rectoría del Instituto Nacional de Aprendizaje conforme lo dispuesto por la Ley de Creación del Instituto Nacional de Aprendizaje Ley N.º 4983, de 17 de noviembre de 1971, y sus reformas; con la participación de los ministerios de Educación Pública y, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en lo que corresponda de acuerdo con esta ley y su reglamento.

#### **ARTÍCULO 7. Funciones y atribuciones de la Conafodual**

La Conafodual tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- a)** Promover la educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual para que se convierta en una alternativa atractiva y ampliamente reconocida a nivel nacional dentro de todo el Sistema Educativo.
- b)** Proponer mecanismos de articulación entre las instituciones del sector productivo y del sector educativo, para hacer más atractiva y efectiva la educación

y formación profesional-técnica en la modalidad dual a diferentes niveles, y así aumentar la cantidad de aprendices, empresas formadoras y centros educativos involucrados, mejorar la calidad y promover la oferta de programas específicos bajo la modalidad dual.

**c)** Atender las necesidades del sector productivo en aquellas áreas, ocupaciones y profesiones que el mercado laboral demande y que puedan ser desarrolladas bajo la modalidad dual.

**d)** Acreditar a las empresas formadoras, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 13 de la presente ley, e informar al público por los diferentes medios de comunicación.

**e)** Acreditar los planes, las carreras y los programas de las instituciones educativas que hayan cumplido satisfactoriamente los requisitos fijados para el proceso de acreditación establecidos en el artículo 14 de esta ley, e informar al público por los diferentes medios de comunicación.

**f)** Dar seguimiento y emitir recomendaciones sobre las actividades de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual desarrolladas en el ámbito nacional y aplicar las mejores prácticas a nivel internacional.

**g)** Procurar un uso eficiente de los recursos disponibles del sector técnico-profesional para la educación, formación, la capacitación y el perfeccionamiento o educación continua en la modalidad dual.

**h)** Incluir en los proyectos de modalidad dual la participación activa tanto de mujeres como de hombres en ocupaciones y profesiones técnicas e integrar a personas con discapacidad.

**i)** Incluir dentro de la educación y formación profesional-técnica la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible para que sea una formación integral.

**j)** Divulgar y promover la modalidad dual en sus diversos niveles de educación para aumentar el conocimiento de esta modalidad y ampliar la oferta.

- k)** Promover la atracción de inversiones para la enseñanza en la modalidad dual.
- l)** Promover programas específicos atractivos para todas las personas participantes bajo la modalidad dual.
- m)** Promover proyectos de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual en diversas ocupaciones profesionales y sectores económicos.
- n)** Cooperar con organizaciones internacionales en el intercambio de experiencias sobre la educación y formación bajo la modalidad dual.
- ñ)** Recibir los informes anuales de las instituciones educativas y de las empresas formadoras que brindan la modalidad dual, sobre los programas y cursos brindados durante el año, número de personas egresadas y carreras impartidas que inciden en distintos sectores económicos.
- o)** Adoptar los reglamentos técnicos que sean necesarios para la implementación del sistema de educación o formación en la modalidad dual.
- p)** Elaborar y actualizar periódicamente, previa consulta con el sector empresarial, un listado de ocupaciones que requieran de la educación y formación profesional-técnica bajo la modalidad dual.
- q)** Tener el registro, organización y supervisión de los convenios de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual.
- r)** Elaborar un informe anual de los resultados obtenidos por la aplicación del sistema creado mediante esta ley, tomando como insumo los informes remitidos por las instituciones educativas y las empresas formadoras.
- s)** Tramitar y aprobar la desacreditación, tanto de las instituciones educativas como de las empresas formadoras cuando, sin autorización escrita del Conafodual, incumplan alguna de las obligaciones establecidas en la presente ley y siguiendo el debido proceso.

**ARTÍCULO 8.** La Conafodual estará integrada de la siguiente manera:

- a)** La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Educación Pública.
- b)** La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** La persona que ocupe la presidencia ejecutiva del INA o su representante de rango inferior inmediato.
- d)** Una persona representante de la Cámara de Comercio e Industria Costarricense Alemana en el país.
- e)** Una persona representante de la Unión Costarricense de Cámaras y asociaciones del sector empresarial privado.

**ARTÍCULO 9.-** Salvo las personas representantes enumeradas en los incisos a), b) y c), quienes durarán todo el tiempo que ostenten su cargo, las demás durarán 2 años, período que podrá ser prorrogado.

**ARTÍCULO 10. Cuórum.** La Conafodual sesionará con un mínimo de 3 miembros y tomará sus acuerdos por mayoría simple.

**ARTÍCULO 11.-** La Conafodual contará con los servicios de una secretaria, la cual tendrá a su cargo la labor administrativa de la Comisión y deberá asistir a todas las sesiones.

**ARTÍCULO 12.- Dietas.** Los integrantes de la Conafodual no percibirán dieta alguna por el desempeño de sus funciones.

## Sección II

### **Instituciones educativas y las empresas formadoras en la modalidad de educación o formación dual**

**ARTÍCULO 13.- Empresas formadoras.** Las empresas formadoras que quieran participar en la formación profesional-técnica en la modalidad dual deben cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Contar con personal calificado como mentor en las áreas que se desee impartir la formación profesional-técnica.
- 2.- Contar en el centro de trabajo con las condiciones mínimas requeridas en el diseño curricular y demás recursos materiales necesarios para impartir formación profesional-técnica bajo la modalidad dual.
- 3.- Contar con las pólizas de riesgos del trabajo para cubrir a las personas aprendices que cumplan con los planes de formación profesional-técnica en la modalidad dual.

Las empresas que deseen acogerse a esta modalidad deberán hacerlo de conocimiento de la Conafodual, presentando los requisitos señalados en el párrafo anterior. Deberán remitir anualmente un informe donde conste la formación profesional-técnica brindada.

Las empresas acreditadas que incumplieran alguno de los requisitos señalados en los incisos anteriores, podrían perder dicha acreditación.

**ARTÍCULO 14.- Acreditación de los centros educativos que deseen implementar la educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual**

Las instituciones educativas que deseen implementar la modalidad dual deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1.- Contar con personal calificado en las áreas que deseen impartir la formación teórica bajo la modalidad dual.
- 2.- Contar en el centro educativo con las condiciones de equipo, infraestructura requerida, diseño curricular y demás recursos necesarios para impartir la formación profesional-técnica en la modalidad dual.
- 3.- Contar con las pólizas estudiantiles respectivas para impartir los planes de estudio y programas de educación o formación profesional técnica dual.

Los centros educativos que deseen acogerse a esta modalidad de educación o formación profesional-técnica bajo la modalidad dual deberán hacerlo de conocimiento de la Conafodual, presentando los requisitos señalados en el párrafo anterior. Deberán remitir anualmente un informe donde consten los programas y aprendices capacitados por año.

Los centros educativos acreditados que incumplieran alguno de los requisitos señalados en los incisos anteriores, podrían perder dicha acreditación.

**CAPÍTULO III**

**IMPLEMENTACIÓN DE LA MODALIDAD DUAL DE EDUCACIÓN**

**O FORMACIÓN PROFESIONAL-TÉCNICA**

**ARTÍCULO 15.- Organización de la educación o formación profesional técnica en la modalidad dual**

La modalidad dual se organizará en la siguiente forma: La institución educativa determinará el período de asistencia a sus instalaciones para recibir la formación teórica el cual no podrá ser mayor de un tercio (1/3) del total del tiempo que la persona aprendiz dedicará a su educación profesional-técnica bajo la modalidad dual. El aprendizaje práctico de acuerdo con el plan o programa a desarrollar ya avalado previamente por las partes, y el aprendizaje práctico se realizará en las empresas formadoras acreditadas, el cual no podrá ser mayor de dos tercios (2/3) del total de la formación profesional-técnica bajo la modalidad dual.

#### **ARTÍCULO 16. Selección de las empresas formadoras**

Será responsabilidad de cada institución educativa realizar la promoción y selección de las empresas idóneas, tomando en consideración los criterios de capacidad instalada, procesos productivos, experiencia en la actividad y la disponibilidad de al menos una persona trabajadora de planta, técnicamente calificada y con anuencia de ser capacitada como mentor/a en la modalidad, a fin de enseñar al menos a cinco (5) personas aprendices.

#### **ARTÍCULO 17. Responsabilidad de las empresas formadoras**

Será responsabilidad de las empresas formadoras que participen en la formación profesional-técnica bajo la modalidad dual, integrar a la persona aprendiz en el proceso productivo relacionado directamente con el programa de educación o formación acordado, previa suscripción de un convenio entre las partes, facilitando además de los equipos, infraestructura y materiales o insumos requeridos, una persona mentor/a encargada del proceso de enseñanza o aprendizaje práctico por cada cinco (5) aprendices. En caso que se requiera, podrá permitir el ingreso de la persona docente facilitadora de la institución educativa para verificar el proceso de formación práctica durante el tiempo que la persona aprendiz permanezca en la empresa.

#### **ARTÍCULO 18. Etapas del proceso de formación en la modalidad dual**



Toda acción de formación y capacitación en la modalidad dual consta de las siguientes etapas:

- a) Selección de empresas:** La institución educativa verificará la idoneidad de las empresas interesadas para desarrollar la formación profesional-técnica en la modalidad dual, las cuales deberán cumplir con los requisitos establecidos en la presente ley.
- b) Capacitación a la persona mentora:** La institución educativa y/o la Cámara de Comercio Alemana capacitará a las personas mentoras en su función como facilitadoras del proceso de enseñanza o aprendizaje práctico de las personas aprendices en la empresa.
- c) Selección de las personas aprendices:** La institución educativa en conjunto con la empresa formadora promocionarán la oferta curricular disponible. Posteriormente, realizarán el proceso de selección de las personas interesadas de acuerdo con el perfil de entrada dispuesto para el programa o plan de estudios para la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- d) Proceso de inducción:** La institución educativa en conjunto con la empresa formadora, por medio de un equipo interdisciplinario, preparará a las personas aprendices sobre el proceso de educación o formación profesional-técnica a recibir bajo la modalidad dual.
- e) Nivelación:** Etapa mediante la cual la institución educativa equipará el nivel académico o técnico de las personas aprendices para recibir bajo igualdad de condiciones la formación profesional-técnica en la modalidad dual.
- f) Desarrollo del programa:** El proceso de educación o formación profesional-técnica se desarrollará de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de esta ley.

**ARTÍCULO 19.- Programas de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual.** La elaboración de los planes de estudio y programas de educación y formación y sus

modificaciones corresponden a cada institución educativa, considerando las políticas y lineamientos emitidos por la Conafodual.

## **CAPÍTULO IV**

### **Sección I**

#### **Convenio de Educación o Formación Profesional-**

##### **Técnica en la Modalidad Dual**

**ARTÍCULO 20.- Definición.** Se entiende por convenio de educación y formación profesional-técnica bajo la modalidad dual, el convenio escrito de naturaleza civil, no laboral, por medio del cual una empresa formadora y una institución educativa deciden unir esfuerzos para aplicar un plan de estudios o programa de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual, con el objetivo de formar personas aprendices en una ocupación calificada impartida en la empresa y en el centro de educación.

**ARTÍCULO 21.- Contenido del convenio.** El convenio regulará las obligaciones y responsabilidades de la empresa formadora, de la institución educativa y de la persona aprendiz en la modalidad dual. Como mínimo deberá contener:

- 1.- Nombre, apellidos y calidades de todas las partes.
- 2.- Obligaciones de la empresa formadora.
- 3.- Obligaciones de la institución educativa.
- 4.- Responsabilidades de la persona aprendiz tanto en la empresa formadora como en la institución educativa.
- 5.- Descripción de la ocupación sobre la que se impartirá la educación o formación profesional-técnica bajo la modalidad dual.

6.- El detalle de la duración y distribución del tiempo entre la formación teórica integral (institución educativa) y la formación práctica (empresa formadora), respetando lo indicado en el artículo 16 de la presente ley.

7.- Plazo de la formación de conformidad con lo que establece esta ley y su reglamento.

8.- Beneficios para la persona aprendiz durante el proceso de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual.

9.- Una cláusula de resolución contractual por incumplimiento y/o rescisión unilateral por razones de caso fortuito o fuerza mayor.

**ARTÍCULO 22.- Edad y nivel educativo.** Para ser estudiante de un plan o programa de educación y formación profesional-técnica bajo la modalidad dual se requiere que la persona tenga una edad mínima de quince años y deberá cumplir con los requisitos exigidos para el ingreso de los programas de educación profesional-técnica según lo establezca cada institución educativa y empresas formadoras, sobre todo para aquellos casos en que sea necesario que la persona sea mayor de edad por la profesión en la que se va a formar.

Como mínimo la persona aprendiz debe tener aprobado el sexto grado de la educación básica.

**ARTÍCULO 23.- Beneficios para las personas aprendices.** Las instituciones educativas y las empresas formadoras, de común acuerdo, establecerán en el convenio de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual, los mecanismos adecuados para cubrir las necesidades básicas de las personas aprendices directamente vinculados con el proceso de educación y formación, tales como transporte, y el equipo mínimo de protección personal, si se requiere. Además, podrán establecer sistemas de becas, subsidios y beneficios adicionales para los aprendices.

En el caso de la empresa formadora, otorgará un beneficio económico a la persona aprendiz, que no equivale a un salario ya que los aprendices no son trabajadores de la empresa; el cálculo se hará sobre el tiempo efectivo que el aprendiz está en la empresa formadora, el cual no podrá ser mayor a dos tercios del total de la educación y formación profesional-técnica bajo la modalidad dual, tal y como lo establece el artículo 16 de la presente ley. El beneficio económico consistirá en un 30% de salario para el primer año equivalente al puesto en el que se está capacitando, un 40% para el segundo año, y en caso de que la capacitación se extendiere por un tercer año o más, el beneficio sería de un 50%.

**ARTÍCULO 24.- Beneficios para las instituciones educativas.** Las instituciones educativas podrán celebrar convenios con instituciones públicas o privadas para diseñar un sistema de beneficios o becas para las personas aprendices en la modalidad de educación y formación dual.

**ARTÍCULO 25.- Vencimiento del plazo.** Vencido el plazo del convenio, terminará la relación entre las partes, sin responsabilidad para cada una de ellas, salvo las que se puedan derivar de un incumplimiento doloso de las obligaciones pactadas.

## Sección II

### Responsabilidades de las partes

**ARTÍCULO 26.- Responsabilidades de la institución educativa:** Serán responsabilidades de la institución educativa, sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley, las siguientes:

- a) Acompañar pedagógicamente a las personas aprendices y a las personas mentoras durante el tiempo de ejecución del plan de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual.

- b)** Facilitar a la población aprendiz una formación metódica, sistemática acorde con el programa de formación o capacitación establecida, garantizando un ambiente de aprendizaje respetuoso y estructurado que favorezcan la adquisición de las competencias requeridas.
- c)** Suministrar a la persona aprendiz los medios didácticos y demás recursos formativos disponibles para su proceso de educación y formación, de acuerdo con las posibilidades y necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente.
- d)** Realizar las evaluaciones de las personas aprendices en la propia institución educativa.
- e)** Asegurar con una póliza estudiantil a aquellas personas aprendices que se encuentran en un plan de estudios o programa de formación en la modalidad dual.
- f)** Facilitar becas, ayudas o contribuciones económicas y de cualquier otro tipo, a la población aprendiz que lo requiera y se encuentre realizando la ejecución de un plan de educación y formación en la modalidad dual, de conformidad con los reglamentos establecidos para este efecto y atendiendo las posibilidades de la institución educativa.
- g)** Certificar a las personas aprendices que logran finalizar el plan de estudios y el proceso de formación profesional-técnica bajo la modalidad dual.
- h)** Cumplir las obligaciones que adicionalmente se pacten en el convenio de educación o formación profesional-técnica en la modalidad dual que llegue a suscribir con el resto de las partes.

**ARTÍCULO 27.- Responsabilidades de las empresas formadoras:** Serán responsabilidades de las empresas formadoras, sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley, las siguientes:

- a)** Facilitar una capacitación metódica, sistemática y acorde con el plan de estudios o programa de formación durante el período de vigencia del convenio.
- b)** Suministrar a la persona aprendiz los medios y demás recursos formativos disponibles de conformidad con lo establecido en esta ley para su proceso de formación, de acuerdo con las posibilidades y necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente y con las posibilidades de la empresa.
- c)** Incorporar a la persona aprendiz gradualmente en las actividades productivas conforme al avance, dominio y destreza que adquiera, así como lo establecido en el plan de estudios o programa de capacitación conocido por la empresa formadora y con el personal de la empresa vinculado con el proceso de formación.
- d)** Asignar una persona mentora por cada cinco aprendices para que facilite el proceso de seguimiento, durante el tiempo establecido en el convenio de educación y formación profesional-técnico en la modalidad dual.
- e)** Permitir al personal de la institución educativa visitar las instalaciones de la empresa formadora y desarrollar actividades de acompañamiento pedagógico tanto al aprendiz como a la persona mentora de la empresa durante los horarios normales de capacitación-formación. Estas visitas deben ser acordadas de previo con la empresa formadora.
- f)** Atender de forma prioritaria las recomendaciones establecidas por las personas docentes de la institución educativa.
- g)** Reportar aquellas situaciones o faltas en las que incurra la persona aprendiz durante su período de formación, para tomar las medidas correctivas o decisiones del caso de conformidad con la normativa interna que el centro educativo haya emitido para regular la relación que sostiene con las personas aprendices.
- h)** Cumplir con las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el convenio de educación o formación profesional-técnica dual con el aprendiz.

**ARTÍCULO 28.- Responsabilidades de la persona aprendiz.** Serán responsabilidades de la persona aprendiz:

- a)** Desempeñar con el debido interés las tareas asignadas por la persona mentora de la empresa formadora y la persona docente facilitadora de la institución educativa.
- b)** Asistir con puntualidad a recibir su educación y formación en la empresa y en el centro educativo, de acuerdo con las condiciones suscritas en el convenio de educación y formación dual.
- c)** Cumplir con la presentación personal y el uso de indumentaria de seguridad requerida por la empresa en sus procesos productivos.
- d)** Someterse a las evaluaciones establecidas en el programa de educación y formación profesional-técnica bajo la modalidad dual.
- e)** Mantener durante todo el proceso educativo y formativo, una actitud respetuosa y de confiabilidad en la empresa formadora y el centro educativo.
- f)** Cumplir con la reglamentación establecida en ambas entidades.
- g)** Cumplir las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el Convenio de educación y formación profesional-técnica bajo la modalidad dual que lleguen a suscribir.

**TRANSITORIO ÚNICO. -**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo de tres meses contado a partir de la fecha de su publicación.

La presente ley rige tres meses después de la publicación.

Otto Guevara Guth

José Alberto Alfaro Jiménez

Natalia Díaz Quintana

Carmen Quesada Santamaría

**22 de octubre de 2014.**

**NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Económicos.**



**ANEXO #4: TEXTO**

**SUSTITUTIVO AL PROYECTO**

**DE LEY 19019**

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA**

**DECRETA:**

**“LEY PARA LA REGULACION DE LA EDUCACION O FORMACION  
PROFESIONAL TECNICA EN LA MODALIDAD DUAL EN COSTA RICA”**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.-Objetivo y ámbito de aplicación**

La presente ley regula la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual, de forma sistemática, metódica e integral, práctico, productivo y formativo a través de una alianza estratégica entre la persona estudiante, la empresa, y la institución educativa.

El principal objetivo es que las personas estudiantes adquieran las competencias necesarias que les permitan ejercer ocupaciones que presenten una alta demanda en los sectores más dinámicos de la economía.

Esta ley se aplica tanto para instituciones públicas, privadas y empresas que deseen implementar esta modalidad en forma voluntaria.

El ámbito de aplicación de esta ley no cubre a las instituciones adscritas al Ministerio de Educación Pública en lo referente al tercer ciclo de la Educación General Básica y la Educación Diversificada.

La educación Dual es una opción complementaria y de integración armónica del sistema educativo implementado por el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje y demás instituciones públicas y privadas que participen de la modalidad

## ARTICULO 2.-Definiciones

Para efectos de esta ley se establecen las siguientes definiciones:

- k) **Educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual:** es aquella modalidad que permite el proceso de enseñanza en una institución educativa, tanto pública como privada, y la formación profesional técnica en una empresa de manera simultánea, alterando los conocimientos teóricos adquiridos en la institución educativa con la ejecución de estos en la empresa, que en adelante se conocerá como principio dual. Con esta complementariedad la empresa se responsabiliza por la formación práctica y la institución educativa por la formación teórica integral, brindando el acompañamiento a la persona estudiante durante su proceso de formación.
- l) **Beca para las personas estudiantes:** las instituciones educativas y las empresas formadoras de común acuerdo establecerán en el convenio de educación o formación dual, los mecanismos adecuados para cubrir las necesidades básicas de las personas estudiantes vinculadas con el proceso de formación tales como el transporte, alimentación, vestido y el equipo mínimo de protección personal.
- m) **Convenio para la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual:** Es el acto jurídico de naturaleza civil, formalizado mediante documento escrito, que establece la relación entre la institución educativa, la empresa y la persona estudiante, a efectos de regular los derechos, deberes y obligaciones de todas las partes en el proceso de educación y formación.
- n) **Capacidad instalada:** Volumen de productos de bienes y/o servicios que le es posible generar a una empresa de acuerdo con la infraestructura y personal disponible.
- o) **Institución educativa:** Es el centro de educación, profesional-técnica, público o privado, que cuenta con personal calificado, equipo e infraestructura adecuada, que desarrolla la educación teórica de futuros trabajadores requeridos por el mercado de trabajo.

- p) **Docente facilitador:** Es la persona funcionaria de la institución educativa que acompaña técnica y metodológicamente a la persona estudiante en todo el proceso de educación en la institución, de acuerdo con los planes y los programas correspondientes.
- q) **Empresa formadora:** Es la persona física o jurídica que cuenta con personal calificado, con la capacidad en infraestructura y recursos para recibir personas estudiantes y que adquiere la obligación de brindarle a estas, una formación y dirección profesional-técnica integral.
- r) **Oferta curricular:** Es el conjunto de cursos, programas y planes de educación y formación profesional-técnica derivados de los procesos de identificación de las necesidades y los requerimientos de los sectores productivos, de las diferentes zonas de desarrollo, abarcando el diseño de perfiles profesionales, proyectos tecnológicos, certificación, acreditación y asistencia técnica, entre otros, aplicables a los diferentes actores que intervienen en el proceso.
- s) **Persona estudiante:** Es la persona vinculada al proceso de educación y formación sistemática de duración determinada, cuyo proceso se llevará a cabo de forma simultánea en la institución educativa y en la empresa formadora, vinculada por el medio del convenio de educación y formación en la modalidad dual, con el objeto de que obtenga los conocimientos y habilidades para el ejercicio de la ocupación para la cual se está formando.
- t) **Persona mentora:** Es la persona trabajadora de la empresa formadora, certificada por el consejo Nacional de Educación Dual, que cuenta con el perfil y la formación necesaria para efectuar el proceso de formación práctico a la persona estudiante de acuerdo con los planes y programas de la ocupación correspondiente.

**CAPITULO II**

**ORGANIZACIÓN Y FINANCIAMIENTO DE LA EDUCACION Y FORMACION**

**PROFESIONAL TECNICA EN LA MODALIDAD DUAL**

**SECCION I**

**DEL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION**

**ARTICULO 3.- Creación del Consejo Nacional de Educación Dual:**

Crease el Consejo Nacional de Educación Dual, con las siglas CONEDUAL, en adelante El Consejo, como un órgano superior jerárquico nacional en materia relacionada con la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual en el país, con desconcentración máxima, adscrito y bajo la rectoría del Ministerio de Educación Pública.

En el ejercicio de esta competencia, le corresponde la dirección técnica y administrativa de las funciones relacionadas con el modelo de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual que le otorguen esta ley y su reglamento, así como la emisión de política y directrices que regulen las actividades de las instituciones educativas, empresas formadoras y las personas estudiantes que se involucren en este modelo, incluyendo la supervisión e inspección de las instituciones educativas con excepción de las competencias propias (exclusivas y excluyentes) del Consejo Superior de Educación, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Consejo Nacional de Educación Superior Universitaria Privada, y el Consejo Nacional de Rectores.

También le corresponderá la decisión de las impugnaciones interpuestas, con lo cual se tendrá por agotada la vía administrativa.

**ARTICULO 4.- Integración del Consejo**

El consejo estará integrado de la siguiente manera:

- j) La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Educación Pública, quien la presidirá.

- k) La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Trabajo u Seguridad Social.
- l) La persona que ocupe la presidencia ejecutiva del INA o su representante de rango inferior inmediato.
- m) Una persona representante del Consejo Nacional de Rectores, CONARE.
- n) La persona representante de las instituciones Educativas Privadas ante el CONESUP.
- o) Una persona representante de la Defensoría de los Habitantes.
- p) Dos personas representantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de Sector Empresarial Privado.
- q) Una persona representante del Sector Sindical.

En el caso del inciso h) el Reglamento de esta ley determinará el procedimiento de su elección.

#### **ARTICULO 5.- Plazo del nombramiento**

Salvo las personas representantes enumeradas de los incisos a), b), c), quienes duran todo del tiempo que ostenten su cargo, las demás duran 2 años, periodo que podrá ser prorrogado.

#### **ARTICULO 6.- Cuórum**

El consejo sesionara con un mínimo de cinco (5) miembros y tomara sus acuerdos por mayoría simple.

#### **ARTICULO 7.- Dietas**

Los integrantes del Consejo no percibirán dieta alguna por el desempeño de sus funciones.

#### **ARTICULO 8.- De las sesiones**

El Consejo se reunirá bimensualmente y extraordinariamente cuando sea convocado por el presidente.

En caso de ausencia del presidente del Consejo, presidirá el miembro que por mayoría simple el Consejo designe para esa sesión.

#### **ARTICULO 9.- De la secretaria (ejecutiva)**

El consejo contará con los servicios de una secretaria, la cual tendrá a su cargo la labor administrativa de la comisión y deberá asistir a todas las sesiones.

#### **ARTICULO 10.- Funciones y atribuciones del Consejo.**

El Consejo tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- o) Promover la modalidad dual para que se convierta en una alternativa atractiva y ampliamente reconocida por la sociedad, dentro de todo el Sistema educativo.
- p) Emitir las recomendaciones y políticas, para la implementación del modelo de educación y formación, en la modalidad dual.
- q) Verificar y exigir el cumplimiento de los requisitos solicitados a las empresas formadoras y a las instituciones educativas que participaran en la modalidad dual.
- r) Proponer mecanismos de articulaciones entre las instituciones del sector empresarial y del sector educativo, para hacer más atractiva y afectiva y efectiva la educación y formación, bajo la modalidad dual en los diferentes niveles y así aumentar la cantidad, mejorar la calidad y promover la oferta de programas específicos, bajo esta modalidad.
- s) Detectar las necesidades del sector empresarial, en aquellas áreas, ocupacionales y profesionales que el mercado laboral demande y puedan ser desarrolladas bajo la modalidad dual.
- t) Incluir dentro de los procesos de educación y formación profesional técnicas en la modalidad dual la participación equitativa de las mujeres y a las personas con discapacidad.

- u) Divulgar y promover la modalidad dual para aumentar el conocimiento de la misma y el mejoramiento de la oferta de carreras y el número de instituciones educativas y empresas formadoras.
- v) Promover la atracción de inversiones, para la enseñanza en la modalidad dual
- w) Cooperar con organizaciones internacionales en el intercambio de experiencias sobre la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- x) Llevar un registro de los convenios de educación y formación, bajo la modalidad dual, entre instituciones educativas y las empresas formadoras.
- y) Elaborar un informe anual del resultado obtenido por la aplicación de la modalidad creada mediante esta ley.
- z) Promover la suscripción de convenios que propicien que las personas estudiantes que se han acogido a la educación y formación dual, sin haber concluido la educación secundaria, puedan concluirla mediante programas y modalidades educativas compatibles con su edad y condición laboral. Todo lo anterior en el marco del principio de educación permanente.
- aa) Certificar la capacitación recibida por la persona mentora.
- bb) Conocer, tramitar y resolver cualquier impugnación o conflicto que surja de los convenios de educación dual o acto jurídico derivado de la implementación del mismo; sin perjuicio que las partes implicadas pueden acudir a la sede judicial que corresponda.

## **SECCION II**

### **De las empresas formadoras**



### **ARTICULO 11.- Requisitos Empresas formadoras**

Las empresas formadoras que impartan formación en la modalidad dual deben cumplir con los siguientes requisitos:

- e) Disponer del personal competente en las áreas que se desee impartir la formación.
- f) Contar en la empresa formadora con las condiciones mínimas requeridas en el diseño curricular y demás recursos materiales necesarios para impartir la formación profesional técnica bajo la modalidad dual.
- g) adquirir las respectivas pólizas de responsabilidad civil para cubrir a las personas estudiantes que cumplan con los planes de estudio y programas de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.

## **SECCION III**

### **De las Instituciones Educativas**

#### **ARTICULO 12.- Requisitos de las Instituciones Educativas**

Las Instituciones Educativas que deseen implementar la modalidad dual deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) contar con personal calificado en las áreas en que vayan a impartir la educación teórica bajo la modalidad dual.
- b) Contar en la institución educativa el equipo y la infraestructura requerida, diseño curricular y demás recursos necesarios para impartir la educación profesional técnica en la modalidad dual.
- c) Contar con las pólizas estudiantiles requeridas para poder implementar los planes de estudio y programas de educación profesional técnica en la modalidad dual.
- d) Las instituciones Educativas que deseen acreditarse, deberán hacerlo de conocimiento del Consejo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente ley. Las instituciones educativas, deberán remitir anualmente al

CONEDUAL un informe donde conste los programas, sectores y estudiantes capacitados por año.

Las instituciones educativas acreditadas que incumplieran algunos de los requisitos señalados en los incisos anteriores, podrían perder dicha acreditación una vez que se haya cumplido con el debido proceso.

#### **SECCION IV**

##### **ARTICULO 13.-Del Financiamiento.**

Del presupuesto nacional de la Republica, el Poder Ejecutivo deberán girarle al Ministerio de Educación, para el funcionamiento del Consejo Nacional de Educación Dual, un monto anual destinado a su financiamiento. Este monto se calculará como equivalente al cero coma cero cinco por ciento (0.005%) del presupuesto anual del Ministerio de Educación. De este presupuesto no se podrán transferir partidas a entidades de derecho privado.

#### **CAPITULO III**

##### **IMPLEMENTACION DE LA EDUCACION Y FORMACION**

##### **PROFESIONAL TECNICA EN LA MODALIDAD DUAL**

##### **ARTICULO 14.- De los planes de estudio para la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual.**

Con el fin de desarrollar esta modalidad cada institución educativa deberá elaborar el plan de estudios que deseen implementar y previo a su ejecución le corresponderá a la empresa formadora validarlo.

**ARTICULO 15.- Etapas del proceso de Educación y formación Profesional Técnica en la modalidad dual.**

Para implementar la Educación y Formación profesional técnica bajo esta modalidad se deberá cumplir con el siguiente proceso:

- f) Verificación de las empresas formadoras:** La Institución educativa verificara la idoneidad y el cumplimiento de los requisitos por parte de las empresas interesadas en desarrollar la formación profesional técnica en la modalidad dual.
- g) Capacitación a la persona mentora:** La institución educativa que diseño el plan de estudio capacitara a las personas mentoras en su función como facilitadoras del proceso de enseñanza y aprendizaje practico de las personas estudiantes en la empresa formadora. La persona mentora tendrá a su cargo un máximo de cinco personas estudiantes.  
  
La certificación de la persona mentora estará a cargo del CONEDUAL y su costo lo asumirá la empresa formadora de acuerdo con el convenio que para tal efecto se realice.
- h) Selección de las personas estudiantes:** la institución educativa en conjunto con la empresa formadora realizara el proceso de selección de las personas interesadas de acuerdo con el programa o plan de estudios para la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- i) Implementación del programa:** la implementación implica: analizar y organizar los contenidos educativos; determinar objetivos de cada programa; establecer y secuenciar actividades que hagan posible el logro de los objetivos establecidos; coordinar dichas actividades en el tiempo y el espacio; es decir, establecer un plan de acción completo para cada carrera y tener claros los fundamentos educativos que orientaran todo el proceso.
- j) Certificación del conocimiento adquirido por la persona estudiante:** Etapa final del proceso mediante la cual institución educativa en conjunto empresa formadora certifican los conocimientos adquiridos por la persona estudiante.

El reglamento de esta ley desarrollara las disposiciones necesarias para la implementación de cada una de las etapas indicadas en el presente artículo.

#### **ARTICULO 16.- Aplicación del principio Dual en el proceso**

La distribución del tiempo de la educación la formación profesional técnica en la modalidad dual será de la siguiente manera:

La formación dual tendrá una duración mínima de un tercio de malla curricular, pero no mayor de los dos tercios en la empresa formadora.

El proceso de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual debe ser alterno y simultaneo, para que la persona estudiante adquiera los conocimientos teóricos y los ponga en práctica al mismo tiempo.

### **Capitulo IV**

#### **SECCION I**

#### **CONVENIO DE EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL TECNICA EN LA**

#### **MODALIDAD DUAL**

#### **ARTICULO 17.- Definición**

Se entiende por convenio de educación y formación técnica bajo la modalidad dual, el convenio escrito de naturaleza civil, no laboral, por medio del cual una empresa formadora y una institución educativa deciden unir esfuerzos para aplicar un plan de estudios o programa de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual, con el objetivo de formar personas estudiantes en una ocupación impartida en la empresa y en la institución educativa de manera alterna y simultánea con el fin de cumplir con el principio dual.

### **ARTICULO 18.- Contenido del convenio**

El convenio regulará las obligaciones y responsabilidades de la empresa formadora, de la institución educativa y de la persona estudiante en la modalidad dual. Este convenio deberá contener al menos:

- a) Nombre, apellidos y calidades de todas las partes.
- b) Obligaciones de la empresa formadora.
- c) Obligaciones de la institución educativa.
- d) Responsabilidades de la persona estudiante tanto en la empresa formadora como en la institución educativa.
- e) Descripción de la ocupación sobre la que se impartirá la educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual.
- f) El detalle de la duración y distribución del tiempo entre la formación teórica integral (institución educativa) y la formación práctica (empresa formadora), respetando lo indicado en el artículo 16 de la presente ley.
- g) Plazo de la formación de conformidad con lo que establece esta ley y su reglamento.
- h) Beneficios para la persona estudiante durante el proceso de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- i) Una cláusula de resolución contractual por incumplimiento y/o rescisión unilateral por razones de caso fortuito o fuerza mayor.

### **ARTICULO 19.- Edad y nivel educativo**

Para ser estudiante de un plan o programa de educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual se requiere que la persona estudiante tenga una edad mínima de 15 años excepto para aquellos casos en que sea necesario que la persona sea mayor de edad por la profesión en la que se va a formar

En cualquiera de los casos la persona estudiante deberá cumplir con los requisitos exigidos para el ingreso de los programas de educación profesional técnica según lo establezcan la institución educativa y las empresas formadoras.

Como mínimo la persona estudiante debe tener aprobado el sexto grado de la educación general básica.

#### **ARTICULO 20.- Beneficios para las personas estudiantes.**

Las instituciones educativas y las empresas formadoras, de común acuerdo, establecerán en el convenio de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual, los requerimientos mínimos para cubrir las necesidades básicas de las personas estudiantes derivadas directamente del proceso de educación y formación bajo esta modalidad, de acuerdo con lo establecido en el inciso b) de los artículos 22 y 23 de la presente ley. Además, podrán establecer sistemas de becas, subsidios y beneficios adicionales para los estudiantes.

Las instituciones educativas públicas y privadas podrán celebrar convenios con otras entidades para diseñar un sistema de beneficios o becas para las personas estudiantes de la modalidad de educación y formación dual.

En el caso de la empresa formadora, podrá otorgar una beca a la persona estudiante el cálculo se hará sobre el tiempo efectivo que el estudiante permanezca en la empresa formadora, el cual no podrá ser mayor a dos tercios ( $2/3$ ) del total de la educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual, tal y como lo establece el artículo 15 de la presente ley. La beca consistirá en 30% de salario para el primer año equivalente al puesto en el que se está capacitando, un 40% para el segundo año, y en caso de que la formación se extendiere por un tercer o más, la beca será de un 50%

En ningún caso el apoyo referido en esta norma tendrá carácter laboral o salarial.

#### **ARTICULO 21.- Vencimiento del plazo.**

Vencimiento el plazo del convenio, terminara la relación entre las partes sin una responsabilidad para cada una de ellas, salvo las que se pueden derivar de un incumplimiento doloroso de las obligaciones pactadas.

### **SECCION II**

#### **Responsabilidades de las partes**

#### **ARTICULO 22.- Responsabilidades de la institución educativa**

Serán responsabilidades de la institución educativa, sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley, las siguiente:

- a) Acompañar pedagógicamente a las personas estudiantes y a las personas monitoras durante el tiempo de ejecución del plan de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- b) Suministrar a la persona estudiante los medios didácticos y demás recursos formativos disponibles para su proceso de educación, de acuerdo con las posibilidades y necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente y con las posibilidades de la institución educativa
- c) Facilitar a la población estudiante una formación metódica, sistemática acorde con el programa de educación establecido, garantizando un ambiente de aprendizaje respetuoso y estructurado que favorezca la adquisición de las competencias requeridas.
- d) Realizar las evaluaciones de las personas estudiantes
- e) Certificar a las personas estudiantes que logran finalizar el plan de estudio y el proceso de formación profesional técnica bajo modalidad dual.

- f) Cumplir las obligaciones que adicionalmente se pacten en el convenio de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual que llegue a suscribir con el resto de las partes.

### **ARTICULO 23.- Responsabilidades de las empresas formadoras**

Serán responsabilidades de las empresas formadoras, sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley, las siguientes

- j) facilitar una formación metódica, sistemática y acorde con el plan de estudio o programa de formación durante el periodo de vigencia del convenio
- k) suministrar a la persona estudiante los medios y demás recursos + necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente y con las posibilidades de las Empresas.
- l) Asignar una persona mentora por cada cinco estudiantes para que facilite el proceso de seguimiento, durante el tiempo establecido en el convenio de educación y formación profesional técnico en la modalidad dual.
- m) Asumir el costo de la capacitación que brindara la institución educativa a la persona mentora de conformidad con el inciso b) del artículo 15.
- n) Permitir al personal de la institución educativa visitar las instalaciones de la empresa formadora y desarrollar actividades de acompañamiento pedagógico tanto al estudiante como a la persona mentora de la empresa durante los horarios normales de formación. Estas visitas deben ser acordadas de previo con la empresa formadora.
- o) Atender de forma prioritaria las recomendaciones establecidas por las personas docentes de la institución educativa
- p) Reportar a la institución educativa aquellas situaciones o faltas en las que incurra la persona estudiante durante su periodo de formación, para tomar en conjunto las medidas correctivas o decisiones del caso de conformidad con lo pactado en el Convenio de Educación y Formación Profesional Técnica en la modalidad dual



- q) Cumplir con las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el convenio de educación o formación profesional-técnica dual con la persona estudiante.

**ARTICULO 24.- Responsabilidades de la persona estudiante.**

Serán responsabilidades de la persona estudiante las siguientes:

- i) Desempeñas con el debido interés las tareas asignadas por la persona mentora y la persona docente facilitadora de la institución educativa.
- j) Asistir con puntualidad a la empresa y a la institución educativa de acuerdo con las condiciones suscritas en el convenio de educación y formación en la modalidad dual.
- k) Cumplir con la presentación personal y el uso de indumentaria de seguridad requerida por la empresa durante el proceso de formación.
- l) Someterse a las evaluaciones establecidas en el programa de formación
- m) Mantener durante todo el proceso formativo una actitud respetuosa y de confiabilidad en la empresa y en el centro educativo.
- n) Cumplir con la reglamentación establecida en ambas entidades.
- o) Cumplir las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el convenio de educación y formación en la modalidad dual suscriba.

**TRANSITORIO ÚNICO.**

El Poder Ejecutivo reglamentara la presente ley en un plazo de tres meses contado a partir de la fecha de su publicación.

**ANEXO #5: PROPUESTA ALTERNATIVA  
A LOS PROYECTOS DE LEY  
PENDIENTES EN LA ASAMBLEA  
LEGISLATIVA**

**“LEY PARA LA REGULACION DE LA EDUCACION O FORMACION  
PROFESIONAL TECNICA EN LA MODALIDAD DUAL EN COSTA RICA”**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.-Objetivo y ámbito de aplicación**

La presente ley regula la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual, de forma sistemática, metódica e integral, práctico, productivo y formativo a través de una alianza estratégica entre la persona estudiante, la empresa, y la institución educativa.

El principal objetivo es que las personas estudiantes adquieran las competencias necesarias que les permitan ejercer ocupaciones que presenten una alta demanda en los sectores más dinámicos de la economía.

Esta ley se aplica tanto para instituciones públicas, privadas **sin exclusión de la Educación Superior** y empresas que deseen implementar esta modalidad en forma voluntaria.

El ámbito de aplicación de esta ley no cubre a las instituciones adscritas al Ministerio de Educación Pública en lo referente al tercer ciclo de la Educación General Básica y la Educación Diversificada.

La educación Dual es una opción complementaria y de integración armónica del sistema educativo implementado por el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje y demás instituciones públicas y privadas que participen de la modalidad

**ARTICULO 2.-Definiciones**

Para efectos de esta ley se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual:** es aquella modalidad que permite el proceso de enseñanza en una institución educativa, tanto pública como privada, y la formación profesional técnica en una empresa de manera simultánea, alterando los conocimientos teóricos adquiridos en la institución educativa con la ejecución de estos en la empresa, que en adelante se conocerá como principio dual. Con esta complementariedad la empresa se responsabiliza por la formación práctica y la institución educativa por la formación teórica integral, brindando el acompañamiento a la persona estudiante durante su proceso de formación.
- b) **Beneficio para las personas estudiantes:** las instituciones educativas y las empresas formadoras de común acuerdo establecerán en el convenio de educación o formación dual, los mecanismos adecuados para cubrir las necesidades básicas de las personas estudiantes vinculadas con el proceso de formación tales como el transporte, alimentación, vestido y el equipo mínimo de protección personal.
- c) **Convenio para la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual:** Es el acto jurídico de naturaleza civil, formalizado mediante documento escrito, que establece la relación entre la institución educativa, la empresa y la persona estudiante, a efectos de regular los derechos, deberes y obligaciones de todas las partes en el proceso de educación y formación.
- d) **Capacidad instalada:** Volumen de productos de bienes y/o servicios que le es posible generar a una empresa de acuerdo con la infraestructura y personal disponible.
- e) **Institución educativa:** Es el centro de educación, profesional-técnica, público o privado, incluyendo aquellos de Educación Superior, que cuenta con personal calificado, equipo e infraestructura adecuada, que desarrolla la educación teórica de futuros trabajadores requeridos por el mercado de trabajo.
- f) **Docente facilitador:** Es la persona funcionaria de la institución educativa que acompaña técnica y metodológicamente a la persona estudiante en todo el proceso

de educación en la institución, de acuerdo con los planes y los programas correspondientes.

- g) **Empresa formadora:** Es la persona jurídica que cuenta con personal calificado, con la capacidad en infraestructura y recursos para recibir personas estudiantes y que adquiere la obligación de brindarle a estas, una formación y dirección profesional-técnica integral.
- h) **Oferta curricular:** Es el conjunto de cursos, programas y planes de educación y formación profesional-técnica derivados de los procesos de identificación de las necesidades y los requerimientos de los sectores productivos, de las diferentes zonas de desarrollo, abarcando el diseño de perfiles profesionales, proyectos tecnológicos, certificación, acreditación y asistencia técnica, entre otros, aplicables a los diferentes actores que intervienen en el proceso.
- i) **Persona estudiante:** Es la persona **involucrada** al proceso de educación y formación sistemática de duración determinada, cuyo proceso se llevará a cabo de forma simultánea en la institución educativa y en la empresa formadora, vinculada por el medio del convenio de educación y formación en la modalidad dual, con el objeto de que obtenga los conocimientos y habilidades **de manera integral** para el ejercicio de la ocupación para la cual se está formando.
- j) **Persona mentora:** Es la persona trabajadora de la empresa formadora, certificada por el consejo Nacional de Educación Dual, que cuenta con el perfil y la formación necesaria para efectuar el proceso de formación práctico a la persona estudiante de acuerdo con los planes y programas de la ocupación correspondiente.

**CAPITULO II**  
**ORGANIZACIÓN Y FINANCIAMIENTO DE LA EDUCACION Y FORMACION**  
**PROFESIONAL TECNICA EN LA MODALIDAD DUAL**  
**SECCION I**  
**DEL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION**

**ARTICULO 3.- Creación del Consejo Nacional de Educación Dual:**

Crease el Consejo Nacional de Educación Dual, con las siglas CONEDUAL, en adelante El Consejo, como un órgano superior jerárquico nacional en materia relacionada con la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual en el país, con desconcentración máxima, adscrito y bajo la rectoría del Ministerio de Educación Pública.

En el ejercicio de esta competencia, le corresponde la dirección técnica y administrativa de las funciones relacionadas con el modelo de educación y formación profesional-técnica en la modalidad dual que le otorguen esta ley y su reglamento, así como la emisión de política y directrices que regulen las actividades de las instituciones educativas, empresas formadoras y las personas estudiantes que se involucren en este modelo, incluyendo la supervisión e inspección de las instituciones educativas con excepción de las competencias propias (exclusivas y excluyentes) del Consejo Superior de Educación, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Consejo Nacional de Educación Superior Universitaria Privada, y el Consejo Nacional de Rectores.

**ARTICULO 4.- Integración del Consejo**

El consejo estará integrado de la siguiente manera:

- a) La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Educación Pública, quien la presidirá.

- b) La persona que ocupa el puesto de ministro/a o viceministro/a de Trabajo u Seguridad Social.
- c) La persona que ocupe la presidencia ejecutiva del INA o su representante de rango inferior inmediato.
- d) Una persona representante del Consejo Nacional de Rectores, CONARE.
- e) La persona representante de las instituciones Educativas Privadas ante el CONESUP.
- f) Una persona representante de la Defensoría de los Habitantes.
- g) Dos personas representantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de Sector Empresarial Privado.
- h) Una persona representante del Sector Sindical.
- i) **Una persona representante del Patronato Nacional de la Infancia**

En el caso del inciso h) el Reglamento de esta ley determinará el procedimiento de su elección.

#### **ARTICULO 5.- Plazo del nombramiento**

Salvo las personas representantes enumeradas de los incisos a), b), c), quienes duran todo del tiempo que ostenten su cargo, las demás duran 2 años, periodo que podrá ser prorrogado.

#### **ARTICULO 6.- Cuórum**

El consejo sesionara con un mínimo de seis (6) miembros y tomara sus acuerdos por mayoría simple.

#### **ARTICULO 7.- Dietas**

Los integrantes del Consejo no percibirán dieta alguna por el desempeño de sus funciones.

#### **ARTICULO 8.- De las sesiones**

El Consejo se reunirá **obligatoriamente de manera bimensual** y extraordinariamente cuando sea convocado por el presidente.

En caso de ausencia del presidente del Consejo, presidirá el miembro que por mayoría simple el Consejo designe para esa sesión.

#### **ARTICULO 9.- De la secretaria (ejecutiva)**

El consejo contará con los servicios de una secretaria, la cual tendrá a su cargo la labor administrativa de la comisión y deberá asistir a todas las sesiones.

#### **ARTICULO 10.- Funciones y atribuciones del Consejo.**

El Consejo tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Promover la modalidad dual para que se convierta en una alternativa atractiva y ampliamente reconocida por la sociedad, dentro de todo el Sistema educativo.
- b) Emitir las recomendaciones y políticas, para la implementación del modelo de educación y formación, en la modalidad dual.
- c) Verificar y exigir el cumplimiento de los requisitos solicitados a las empresas formadoras y a las instituciones educativas que participaran en la modalidad dual.
- d) Proponer mecanismos de articulaciones entre las instituciones del sector empresarial y del sector educativo, para hacer más atractiva y afectiva y efectiva la educación y formación, bajo la modalidad dual en los diferentes niveles y así aumentar la cantidad, mejorar la calidad y promover la oferta de programas específicos, bajo esta modalidad.
- e) Detectar las necesidades del sector empresarial, en aquellas áreas, ocupacionales y profesionales que el mercado laboral demande y puedan ser desarrolladas bajo la modalidad dual.



- f) Incluir dentro de los procesos de educación y formación profesional técnicas en la modalidad dual la participación equitativa de las mujeres y a las personas con discapacidad.
- g) Divulgar y promover la modalidad dual para aumentar el conocimiento de la misma y el mejoramiento de la oferta de carreras y el número de instituciones educativas y empresas formadoras.
- h) Promover la atracción de inversiones, para la enseñanza en la modalidad dual
- i) Cooperar con organizaciones internacionales en el intercambio de experiencias sobre la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- j) Llevar un registro de los convenios de educación y formación, bajo la modalidad dual, entre instituciones educativas y las empresas formadoras.
- k) Elaborar un informe anual del resultado obtenido por la aplicación de la modalidad creada mediante esta ley.
- l) Promover la suscripción de convenios que propicien que las personas estudiantes que se han acogido a la educación y formación dual, sin haber concluido la educación secundaria, puedan concluirla mediante programas y modalidades educativas compatibles con su edad y condición laboral. Todo lo anterior en el marco del principio de educación permanente.
- m) Certificar la capacitación recibida por la persona mentora.
- n) Conocer, tramitar y resolver cualquier impugnación o conflicto que surja de los convenios de educación dual o acto jurídico derivado de la implementación del mismo; sin perjuicio que las partes implicadas pueden acudir a la sede judicial que corresponda.
- o) **Acreditar los planes de estudios de los institutos de capacitación privada que no se encuentren adscritos a ninguno de los siguientes órganos: Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de Aprendizaje, Consejo Nacional de Enseñanza Superior Privada o Consejo Nacional de Rectores**

## SECCION II

### De las empresas formadoras

#### ARTICULO 11.- Requisitos Empresas formadoras

Las empresas formadoras que impartan formación en la modalidad dual deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Disponer del personal competente en las áreas que se desee impartir la formación.
- b) Contar en la empresa formadora con las condiciones mínimas requeridas en el diseño curricular y demás recursos materiales necesarios para impartir la formación profesional técnica bajo la modalidad dual.
- c) adquirir las respectivas pólizas de responsabilidad civil para cubrir a las personas estudiantes que cumplan con los planes de estudio y programas de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- d) **Las empresas formadoras, deberán remitir anualmente al CONEDUAL un informe donde conste los programas, sectores y estudiantes capacitados por año.**

## SECCION III

### De las Instituciones Educativas

#### ARTICULO 12.- Requisitos de las Instituciones Educativas

Las Instituciones Educativas que deseen implementar la modalidad dual deberán cumplir los siguientes requisitos:

- e) contar con personal calificado en las áreas en que vayan a impartir la educación teórica bajo la modalidad dual.
- f) Contar en la institución educativa el equipo y la infraestructura requerida, diseño curricular y demás recursos necesarios para impartir la educación profesional técnica en la modalidad dual.

- g) Contar con las pólizas estudiantiles requeridas para poder implementar los planes de estudio y programas de educación profesional técnica en la modalidad dual.
- h) Las instituciones Educativas que deseen acreditarse, deberán hacerlo de conocimiento del Consejo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente ley. Las instituciones educativas, deberán remitir anualmente al CONEDUAL un informe donde conste los programas, sectores y estudiantes capacitados por año.

Las instituciones educativas acreditadas que incumplieran algunos de los requisitos señalados en los incisos anteriores, podrían perder dicha acreditación una vez que se haya cumplido con el debido proceso.

#### **SECCION IV**

##### **ARTICULO 13.-Del Financiamiento.**

Del presupuesto nacional de la Republica, el Poder Ejecutivo deberán girarle al Ministerio de Educación, para el funcionamiento del Consejo Nacional de Educación Dual, un monto anual destinado a su financiamiento. Este monto se calculará como equivalente al cero coma cero cinco por ciento (0.005%) del presupuesto anual del Ministerio de Educación. De este presupuesto no se podrán transferir partidas a entidades de derecho privado.

#### **CAPITULO III**

##### **IMPLEMENTACION DE LA EDUCACION Y FORMACION**

##### **PROFESIONAL TECNICA EN LA MODALIDAD DUAL**

**ARTICULO 14.- De los planes de estudio para la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual.**

Con el fin de desarrollar esta modalidad cada institución educativa deberá elaborar el plan de estudios que deseen implementar y previo a su ejecución le corresponderá a la empresa formadora validarlo.

**Una vez que se cuente con la validación del plan, el mismo debe ser acreditado por el órgano al que se encuentre adscrita la institución educativa, ya sea el Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de Aprendizaje, Consejo Nacional de Enseñanza Superior Privada o Consejo Nacional de Rectores. En el caso de los institutos de capacitación privada que no se encuentren adscritos a ninguno de los anteriores entes, deberá presentar el plan de estudios para su debida acreditación ante al Consejo Nacional de Educación Dual.**

#### **ARTICULO 15.- Etapas del proceso de Educación y formación Profesional Técnica en la modalidad dual.**

Para implementar la Educación y Formación profesional técnica bajo esta modalidad se deberá cumplir con el siguiente proceso:

- k) Verificación de las empresas formadoras:** La Institución educativa verificara la idoneidad y el cumplimiento de los requisitos por parte de las empresas interesadas en desarrollar la formación profesional técnica en la modalidad dual.
- l) Capacitación a la persona mentora:** La institución educativa **que diseño el plan de estudio y una vez que se cuente con la acreditación del mismo**, capacitara a las personas mentoras en su función como facilitadoras del proceso de enseñanza y aprendizaje practico de las personas estudiantes en la empresa formadora. La persona mentora tendrá a su cargo un máximo de cinco personas estudiantes. La certificación de la persona mentora estará a cargo del CONEDUAL y su costo lo asumirá la empresa formadora de acuerdo con el convenio que para tal efecto se realice.
- m) Selección de las personas estudiantes:** la institución educativa en conjunto con la empresa formadora realizara el proceso de selección de las personas interesadas de

acuerdo con el programa o plan de estudios para la educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.

- n) Implementación del programa:** la implementación implica: analizar y organizar los contenidos educativos; determinar objetivos de cada programa; establecer y secuenciar actividades que hagan posible el logro de los objetivos establecidos; coordinar dichas actividades en el tiempo y el espacio; es decir, establecer un plan de acción completo para cada carrera y tener claros los fundamentos educativos que orientaran todo el proceso.
- o) Certificación del conocimiento adquirido por la persona estudiante:** Etapa final del proceso mediante la cual institución educativa en conjunto empresa formadora certifican los conocimientos adquiridos por la persona estudiante.

El reglamento de esta ley desarrollara las disposiciones necesarias para la implementación de cada una de las etapas indicadas en el presente artículo.

#### **ARTICULO 16.- Aplicación del principio Dual en el proceso**

La distribución del tiempo de la educación la formación profesional técnica en la modalidad dual será de la siguiente manera:

La formación dual tendrá una duración mínima de un tercio de malla curricular, pero no mayor de los dos tercios en la empresa formadora.

El proceso de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual debe ser alterno y simultaneo, para que la persona estudiante adquiera los conocimientos teóricos y los ponga en práctica al mismo tiempo.

## **Capítulo IV**

### **SECCION I**

#### **CONVENIO DE EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL TECNICA EN LA MODALIDAD DUAL**

##### **ARTICULO 17.- Definición**

Se entiende por convenio de educación y formación técnica bajo la modalidad dual, el convenio escrito de naturaleza civil, no laboral, por medio del cual una empresa formadora y una institución educativa deciden unir esfuerzos para aplicar un plan de estudios o programa de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual, con el objetivo de formar personas estudiantes en una ocupación impartida en la empresa y en la institución educativa de manera alterna y simultánea con el fin de cumplir con el principio dual.

##### **ARTICULO 18.- Contenido del convenio**

El convenio regulará las obligaciones y responsabilidades de la empresa formadora, de la institución educativa y de la persona estudiante en la modalidad dual. Este convenio deberá contener al menos:

- j) Nombre, apellidos y calidades de todas las partes.
- k) Obligaciones de la empresa formadora.
- l) Obligaciones de la institución educativa.
- m) Responsabilidades de la persona estudiante tanto en la empresa formadora como en la institución educativa.
- n) Descripción de la ocupación sobre la que se impartirá la educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual.

- o) El detalle de la duración y distribución del tiempo entre la formación teórica integral (institución educativa) y la formación práctica (empresa formadora), respetando lo indicado en el artículo 16 de la presente ley.
- p) Plazo de la formación de conformidad con lo que establece esta ley y su reglamento.
- q) Beneficios para la persona estudiante durante el proceso de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- r) Una cláusula de resolución contractual por incumplimiento y/o rescisión unilateral por razones de caso fortuito o fuerza mayor.

#### **ARTICULO 19.- Edad y nivel educativo**

Para ser estudiante de un plan o programa de educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual se requiere que la persona estudiante tenga una edad mínima de 15 años excepto para aquellos casos en que sea necesario que la persona sea mayor de edad por la profesión en la que se va a formar

En cualquiera de los casos la persona estudiante deberá cumplir con los requisitos exigidos para el ingreso de los programas de educación profesional técnica según lo establezcan la institución educativa y las empresas formadoras.

Como mínimo la persona estudiante debe tener aprobado el sexto grado de la educación general básica.

#### **ARTICULO 20.- Beneficios para las personas estudiantes.**

Las instituciones educativas y las empresas formadoras, de común acuerdo, establecerán en el convenio de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual, los requerimientos mínimos para cubrir las necesidades básicas de las personas estudiantes derivadas directamente del proceso de educación y formación bajo esta modalidad, de acuerdo con lo establecido en el inciso b) de los artículos 22 y 23 de la presente ley. Además,

podrán establecer sistemas de becas, subsidios y beneficios adicionales para los estudiantes.

Las instituciones educativas públicas y privadas podrán celebrar convenios con otras entidades para diseñar un sistema de beneficios o becas para las personas estudiantes de la modalidad de educación y formación dual.

En el caso de la empresa formadora, podrá otorgar **un beneficio económico** a la persona estudiante el cálculo se hará sobre el tiempo efectivo que el estudiante permanezca en la empresa formadora, el cual no podrá ser mayor a dos tercios (2/3) del total de la educación y formación profesional técnica bajo la modalidad dual, tal y como lo establece el artículo 15 de la presente ley. La beca consistirá en 30% de salario para el primer año equivalente al puesto en el que se está capacitando, un 40% para el segundo año, y en caso de que la formación se extendiere por un tercer o más, la beca será de un 50%. **Dicho cálculo se realizará con base en el Decreto de Salarios Mínimos vigente para el periodo de suscripción y según la profesión u oficio que se esté formando. Dicho instrumento servirá únicamente como referencia para la realización de dichos cálculos.**

En ningún caso el apoyo referido en esta norma tendrá carácter laboral o salarial.

#### **ARTICULO 21.- Vencimiento del plazo.**

Vencimiento el plazo del convenio, terminara la relación entre las partes sin una responsabilidad para cada una de ellas, salvo las que se pueden derivar de un incumplimiento doloroso de las obligaciones pactadas.

### **SECCION II**

#### **Responsabilidades de las partes**

#### **ARTICULO 22.- Responsabilidades de la institución educativa**



Serán responsabilidades de la institución educativa, sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley, las siguiente:

- a) Acompañar pedagógicamente a las personas estudiantes y a las personas monitoras durante el tiempo de ejecución del plan de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual.
- b) Suministrar a la persona estudiante los medios didácticos y demás recursos formativos disponibles para su proceso de educación, de acuerdo con las posibilidades y necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente y con las posibilidades de la institución educativa
- c) Facilitar a la población estudiante una formación metódica, sistemática acorde con el programa de educación establecido, garantizando un ambiente de aprendizaje respetuoso y estructurado que favorezca la adquisición de las competencias requeridas.
- d) Realizar las evaluaciones de las personas estudiantes
- e) Certificar a las personas estudiantes que logran finalizar el plan de estudio y el proceso de formación profesional técnica bajo modalidad dual.
- f) Cumplir las obligaciones que adicionalmente se pacten en el convenio de educación y formación profesional técnica en la modalidad dual que llegue a suscribir con el resto de las partes.

#### **ARTICULO 23.- Responsabilidades de las empresas formadoras**

Serán responsabilidades de las empresas formadoras, sin perjuicio de los requisitos establecidos en esta ley, las siguientes

- a) facilitar una formación metódica, sistemática y acorde con el plan de estudio o programa de formación durante el periodo de vigencia del convenio
- b) suministrar a la persona estudiante los medios y demás recursos + necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente y con las posibilidades de las Empresas.

- c) Asignar una persona mentora por cada cinco estudiantes para que facilite el proceso de seguimiento, durante el tiempo establecido en el convenio de educación y formación profesional técnico en la modalidad dual.
- d) Asumir el costo de la capacitación que brindara la institución educativa a la persona mentora de conformidad con el inciso b) del artículo 15.
- e) Permitir al personal de la institución educativa visitar las instalaciones de la empresa formadora y desarrollar actividades de acompañamiento pedagógico tanto al estudiante como a la persona mentora de la empresa durante los horarios normales de formación. Estas visitas deben ser acordadas de previo con la empresa formadora.
- f) Atender de forma prioritaria las recomendaciones establecidas por las personas docentes de la institución educativa
- g) Reportar a la institución educativa aquellas situaciones o faltas en las que incurra la persona estudiante durante su periodo de formación, para tomar en conjunto las medidas correctivas o decisiones del caso de conformidad con lo pactado en el Convenio de Educación y Formación Profesional Técnica en la modalidad dual
- h) Cumplir con las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el convenio de educación o formación profesional-técnica dual con la persona estudiante.
- i) **Asumir el compromiso de no contratar bajo ninguna otra modalidad a aquellos estudiantes que no finalicen el programa de educación y formación bajo la modalidad dual, desarrollado propiamente en su empresa.**

#### **ARTICULO 24.- Responsabilidades de la persona estudiante.**

Serán responsabilidades de la persona estudiante las siguientes:

- a) Desempeñas con el debido interés las tareas asignadas por la persona mentora y la persona docente facilitadora de la institución educativa.
- b) Asistir con puntualidad a la empresa y a la institución educativa de acuerdo con las condiciones suscritas en el convenio de educación y formación en la modalidad dual.

- c) Cumplir con la presentación personal y el uso de indumentaria de seguridad requerida por la empresa durante el proceso de formación.
- d) Someterse a las evaluaciones establecidas en el programa de formación
- e) Mantener durante todo el proceso formativo una actitud respetuosa y de confiabilidad en la empresa y en el centro educativo.
- f) Cumplir con la reglamentación establecida en ambas entidades.
- g) Cumplir las obligaciones que adicionalmente se le establezcan en el convenio de educación y formación en la modalidad dual suscriba.
- h) **Completar la totalidad del plan de estudios asignado para el programa de educación y formación bajo la modalidad dual.**

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### **ARTÍCULO 25.- Derogatoria.**

**Deróguese con la entrada en vigencia de esta ley, la totalidad del contenido de la ley 4903, del 16 de noviembre de 1971”, La Gaceta, No. 240 (02 de diciembre, 1971).**

##### **ARTÍCULO 26.- Reglamentación.**

**El Poder Ejecutivo reglamentara la presente ley en un plazo de tres meses contado a partir de la fecha de su publicación.**

## **FICHA BIBLIOGRÁFICA**

Venegas Hernández, Franciny. *Educación Dual en Costa Rica: Análisis Jurídico del tema y una Propuesta Alternativa a los Proyectos de Ley 19019 y 19378*. Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. 2019.