

Universidad de Costa Rica.

**CIUDAD UNIVERSITARIA
RODRIGO FACIO.**

Facultad de Derecho.

**LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS
DE ORDEN SOCIAL Y JURÍDICO
DEL PROYECTO DE LEY DE
PROMOCIÓN DEL EMPLEO
JUVENIL, N° 13.818, Y LAS
REFORMAS QUE REQUIERE PARA
SU VIABILIDAD.**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN DERECHO.**

STEVEN SOTO AVILA

2002.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE DERECHO
AREA DE INVESTIGACIÓN

San José, 30 de octubre del 2002.-

Dr.
Rafael Gonzalez Ballar
Decano, FACULTAD DE DERECHO

Hago de su conocimiento que el Trabajo Final de Graduación del estudiante:

SOTO AVILA STEVEN

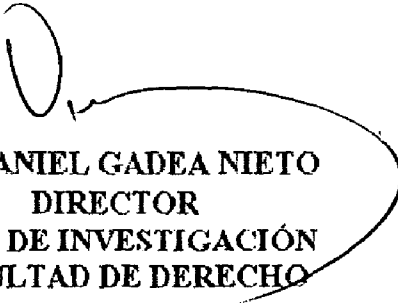
Titulado: "LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ORDEN SOCIAL Y JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY DE PROMOCION DEL EMPLEO JUVENIL NUMERO 13.818, Y LAS REFORMAS QUE REQUIERE PARA SU VIABILIDAD " fue aprobado por el Comité Asesor, a efecto de que el mismo sea sometido a discusión final. Por su parte, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Asimismo le hago saber que el Tribunal Examinador queda integrado por los siguientes profesores:

Presidente: LIC. JOSE LUIS VALENCIANO CHAVEZ
Secretario: LIC. ROLANDO VEGA ROBERT
Informante: LICDA. ANA LORENA CASTRO CORRALES
Miembro: LICDA. MARIA GABRIELA VEGA CARVAJAL
Miembro: LICDA. ANA MARGARITA ARAUJO GALLEGOS

La fecha y hora para la PRESENTACIÓN PÚBLICA de este trabajo se fijó para el día viernes 08 de noviembre del año 2002 a las 18:00 horas.

Atentamente,


DR. DANIEL GADEA NIETO
DIRECTOR
AREA DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE DERECHO

16 de octubre de 2002

Doctor

Daniel Gadea Nieto

Director del Area de Investigación

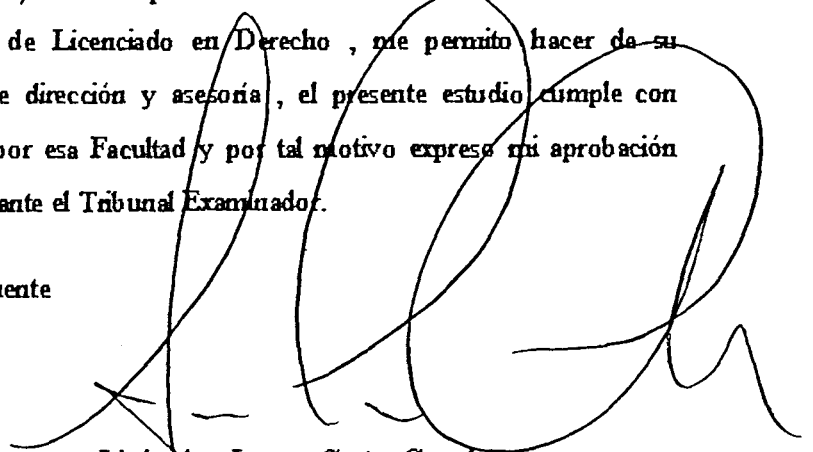
Facultad de Derecho

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Estimado señor

En mi condición de Directora del Trabajo Final de Graduación titulado "**LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ORDEN SOCIAL Y JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL # 13818 Y LAS FORMAS QUE REQUIERE PARA SU VIABILIDAD**"^{xxx}, realizado por el estudiante **STEVEN SOTO AVILA** carné 952836 para optar por el Grado de Licenciado en Derecho, me permito hacer de su conocimiento que después del proceso de dirección y asesoría, el presente estudio cumple con los requisitos de forma y fondo exigidos por esa Facultad y por tal motivo expreso mi aprobación para que el postulante proceda a su defensa ante el Tribunal Examinador.

Sin otro particular suscribo, atentamente



Licda. Ana Lorena Castro Corrales

San José, 8 de Octubre del 2002.

Señor
Doctor Daniel Gadea Nieto
Área de Investigación
Universidad de Costa Rica

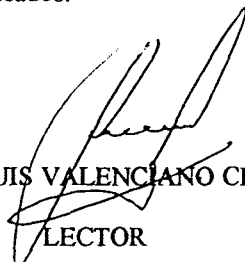
Estimado señor:

El suscrito, José Luis Valenciano Chaves, para los efectos reglamentarios correspondientes, que he leído con agrado el trabajo de investigación realizado por el egresado de esta Facultad Steven Soto Ávila, carné 952836, titulado "LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ORDEN SOCIAL Y JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL, N° 13.181, Y LAS REFORMAS QUE REQUIERE PARA SU VIABILIDAD".

Se trata de un trabajo jurídico serio con una amplia información sobre el tema que reúne los requisitos de forma y de fondo exigidos por el Area de Investigación, además que aporta conceptos novedosos que enriquecen la escasa doctrina que existe al respecto en nuestro país.

Se utilizó documentación muy reciente de diversos países, que incorpora nuevos conceptos jurídicos con respecto a lo que este tema se refiere, y donde se deja de manifiesto que efectivamente hay que darle crear una normativa que incentive la contratación laboral de jóvenes desempleados.

Atentamente,


JOSE LUIS VALENCIANO CHAVEZ
LECTOR

San José, 8 de octubre del 2002.

Señor:
Doctor Daniel Gadea Nieto
Director del Área de investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimado señor Director:

Yo, Isabel montero Mora, en mi condición de lectora del trabajo Final de Graduación titulado **“LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ORDEN SOCIAL Y JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL, N° 13.818, Y LAS REFORMAS QUE REQUIERE PARA SU VIABILIDAD”**, del estudiante Steven Soto Ávila, carné 952836, me permito manifestarle que el mismo responde a una laboriosa investigación, por lo que ofrece un valioso instrumento de análisis, útil para comprender en toda su dimensión del tema tratado.

En consecuencia me es honroso y satisfactorio comunicarle mi aprobación a este trabajo, ya que reúne con suficiencia los requisitos de forma y fondo establecidos al efecto.

Atentamente,


Dra. Isabel Montero Mora

Lectora

Dedicatoria

A Dios, por la vida, la salud y el amor que me ha dado.

A Mamí, por su amor y ayuda incondicional, por estar a mi lado desde el comienzo de mis estudios y darme siempre sus palabras de aliento y ánimo para continuar y finalizar los mismos.

A Papí, por el ejemplo en el trabajo y de cómo hay que esforzarse en la vida para salir adelante.

A ambos, por darme la vida, mis estudios y siempre apoyarme en la finalización de esta investigación.

A mi novia, Ileana, por su amor, confianza y por darme ánimos siempre que lo necesité.

A Lorena por hacerme dar lo mejor de mí y que con su ayuda, he cumplido un sueño.

TABLA DE ABREVIATURAS

CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social.

ILANUD: Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la prevención del
Delito y tratamiento del delincuente.

IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social.

LFILJU: Ley de Formación e Inserción Laboral de Jóvenes de Uruguay.

ONG: Organismo No Gubernamental.

INDICE GENERAL

	PÁGS.
INTRODUCCIÓN.....	1
LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ORDEN SOCIAL Y JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL, N° 13.818, Y LAS REFORMAS QUE REQUIERE PARA SU VIABILIDAD	
CAPITULO PRIMERO: ANÁLISIS DEL ORIGEN, OBJETIVOS Y MODALIDADES CONTRACTUALES DEL PROYECTO DE LEY DE “PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL”.....	6
SECCIÓN I: Su Origen	6
A- Causas Sociales	9
1. Desempleo	10
2. Subempleo	12
B- Causas Económicas	14
1. Pobreza	14
2. Falta de Beneficios a Empresas que estimulen la inserción de jóvenes a las mismas.	16
SECCION II: Objetivo del Proyecto de Ley de “Promoción del Empleo Juvenil”	18
A- Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes	18
1. Formación Laboral y Aprendizaje	19
2. Inserción al Mercado Laboral	22

B- Tipos Contractuales del Proyecto del Ley de	
“Promoción del Empleo Juvenil”	24
1. Contrato de Práctica Laboral para Titulados	24
2. Contratos de Aprendizaje	37
3. Contrato de Aprendizaje Simple	57
4. Contrato de Becas de Trabajo	62

CAPITULO SEGUNDO:

ANÁLISIS DE LOS REQUISITOS, DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA INCORPORARSE A LAS MODALIDADES

CONTRACTUALES DEL PROYECTO DE LEY DE “PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL” Y LAS RECOMENDACIONES

SUGERIDAS PARA EL MISMO	73
--	-----------

SECCION I: Requisitos y Obligaciones para Incorporarse a las Modalidades Contractuales.

A- Para los Jóvenes	73
1. Requisitos Subjetivos.	74
2. Derechos y Obligaciones.	77
B- Para las Empresas	82
1. Requisitos y Obligaciones.	82
2. Derechos y Beneficios del Proyecto de Ley como Exoneraciones, Deducciones y Acreditaciones para el Empresario.	89

SECCIÓN II: Recomendaciones Importantes al Proyecto de la Ley de “Promoción del Empleo Juvenil”	95
--	-----------

A- Recomendaciones a las Modalidades	Pag.
Contractuales.	95
1. Recomendaciones al Capítulo II del Proyecto de Ley “Contrato de Práctica Laboral para Titulados”.....	95
2. Recomendaciones al Capítulo IV del Proyecto de Ley “Contratos de Aprendizaje”	99
3. Recomendaciones al Capítulo V del Proyecto de Ley “Aprendizaje Simple”	105
4. Recomendaciones al Capítulo III del Proyecto de Ley “Contrato de Becas de Trabajo”	108
 B- Recomendaciones a las Disposiciones	
Generales y Finales	115
1. Recomendaciones al Capítulo I del Proyecto de Ley “Disposiciones Generales”	115
2. Recomendaciones al Capítulo VI del Proyecto de Ley “ Disposiciones Finales”	120
 CONCLUSIONES	133
 BIBLIOGRAFÍA.....	137
 ANEXOS	147

SOTO ÁVILA, Steven. : “ LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ORDEN SOCIAL Y JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL, No. 13.818, Y LAS RECOMENDACIONES PARA SU VIABILIDAD.” Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho , Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, 2002.

DIRECTORA: LICDA. ANA LORENA CASTRO CORRALES.

LISTA DE PALABRAS CLAVES:

- *DERECHO LABORAL**
- * EMPLEO JUVENIL**
- * LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL**
- *CONTRATOS LABORALES**
- *PRÁCTICA LABORAL PARA TITULADOS**
- *APRENDIZAJE**
- *BECAS DE TRABAJO.**

RESUMEN:

El origen del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil proviene de dos causas sociales y dos económicas. Las causas sociales son el desempleo y el subempleo. Las económicas son la pobreza y la falta de beneficios a empresas que estimulen la inserción de jóvenes en este campo.

Esta iniciativa del Poder Legislativo tiene su origen en la legislación Uruguaya, ya que es ahí donde en 1999 se promulga la Ley de Formación e Inserción laboral para Jóvenes.

El Proyecto, contiene cuatro modalidades contractuales, que una vez implementadas en la Legislación costarricense, tienen como objetivo el promover la inserción, formación y contratación laboral de estos, mediante distintos beneficios económicos a las empresas que los contraten.

Los beneficios que se otorgarán a las empresas son:

1. Exonerar del pago del aporte patronal al Instituto Nacional de Aprendizaje, dependiendo de la cantidad de los jóvenes contratados.
2. Deducciones directas al impuesto sobre la renta.
3. No pagar indemnización por despido al finalizar el plazo del contrato.

Las empresas deberán tener una serie de requisitos si quieren acceder a las modalidades contractuales:

1. Estar en situación regular de pagos con la Caja Costarricense del Seguro Social y al día con los pagos a la Dirección General de la Tributación Directa.
2. No haber efectuado despidos de personal permanente que realice iguales o similares funciones sesenta días anteriores a la contratación.
3. Tener un año de antigüedad en el país.
4. No tener más del 20% de empleados bajo esta modalidad del total de la empresa.

La primera de las modalidades contractuales contenida dentro del Proyecto de Ley es el Contrato de Práctica Laboral, dirigida al joven quien busca su primer empleo en un área vinculada con su preparación, no incluyendo la participación de instituciones

educativas que controlen o supervisen los logros y experiencia alcanzada. Es necesario que los jóvenes tengan entre dieciocho y veintinueve años de edad, con formación previa, que sea el primer empleo vinculado a la titulación que posean, por un plazo máximo de 12 meses.

El segundo Contrato es el de Aprendizaje Simple, abarca jóvenes entre dieciocho y veintinueve años de edad y articula en forma discreta el proceso de capacitación con la inserción del joven en el mercado de trabajo, incorporando la teoría con la práctica, con un plazo máximo de 24 meses.

El tercer Contrato es el de Aprendizaje Simple, es similar al anterior, sólo que tiene un plazo máximo de seis meses, está dirigido a jóvenes entre dieciocho y veinticinco años, sin proporcionar aprendizaje teórico.

El cuarto Contrato de Becas de Trabajo abarca jóvenes de edades entre dieciocho y veintinueve años de edad, quienes tendrán su primera experiencia laboral, deben proceder de sectores de bajos ingresos económicos, buscan su primer empleo formal se les debe otorgar o facilitar becas de estudio.

Este Proyecto es una buena solución para bajar los niveles de desempleo de los jóvenes, siendo necesarias algunas recomendaciones al texto para que sea viable y así puedan cumplirse sus fines y objetivos.

TÍTULO ÚNICO
LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE
ORDEN SOCIAL Y JURÍDICO DEL
PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN
DEL EMPLEO JUVENIL, N° 13.818, Y
LAS REFORMAS QUE REQUIERE PARA
SU VIABILIDAD.

INTRODUCCIÓN

En nuestra vida como estudiantes, la meta que se busca, luego de largos años de esfuerzos, es obtener un título que nos convierta en profesionales, para luego optar por un empleo.

Cuando se llega a ser un joven adulto, es difícil tener la oportunidad de mostrar los conocimientos académicos obtenidos en la ejecución de un empleo, debido a la falta de experiencia laboral.

Durante una entrevista de trabajo es frecuente que se solicite un Currículo Vitae, que evidencie la experiencia laboral, pero como recién se termina una carrera esta experiencia no se ha tenido. Es difícil poder cumplir con ese requisito, por lo que a veces muchos jóvenes recién egresados, ya sea de colegios técnicos, universidades u otros centros de enseñanza, les es muy difícil obtener un empleo dentro de su área de estudio y tienen, por necesidad que trabajar en empleos diferentes de su área de formación, por ejemplo, comercio, casinos, transporte, seguridad, entre otros.

La necesidad de una legislación que promueva el empleo en los jóvenes recién egresados, ofreciendo tanto a empresas como a los jóvenes ciertos incentivos para que bajo ciertas modalidades contractuales formen uniones laborales que sean de beneficio mutuo es una necesidad material de nuestra sociedad y qué mejor que regularla formalmente en nuestro ordenamiento jurídico.

El tema de la presente investigación “Las Ventajas y Desventajas de Orden Social y Jurídico del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No. 13.818 y las Recomendaciones que requiere para su viabilidad.”.

El propósito de la investigación y análisis de este tema es hacer un detallado estudio del Proyecto de Ley N° 13181, “Ley de Promoción del Empleo Juvenil”, presentado el 16 de noviembre de 1999, el cual se encuentra para votación en el Orden del Día en Plenario de la Asamblea Legislativa desde el 22 de noviembre del 2001.

Costa Rica es uno de tantos países latinoamericanos afectados por las dificultades del desarrollo económico, el déficit fiscal, la inflación, la devaluación de la moneda, provoca la contracción del mercado laboral, dificultando la contratación de mano de obra, cuya expresión más dramática es el desempleo de jóvenes-adultos que comienzan su vida laboral, al finalizar sus estudios en centros de enseñanza superiores y técnicos.

El caso de la mujer joven, la situación es más preocupante, ya que alcanza niveles que duplican al de los hombres jóvenes.

Las políticas gubernamentales que se han aplicado para mitigar este grave problema social han tenido un alcance muy limitado, pues no han introducido las estrategias adecuadas para fomentar una inserción y capacitación sostenible en el mercado laboral.

En este sentido, varios son los mecanismos que los expertos sugieren para promocionar el empleo juvenil. La experiencia de varios países europeos y latinoamericanos evidencia que la mejor forma de impulsar políticas orientadas a facilitar la

inserción laboral de los jóvenes, se cifra en el otorgamiento de distintos incentivos y beneficios a las empresas que contraten personal sin experiencia laboral.

El objetivo del Proyecto de Ley investigado, es implementar una serie de modalidades contractuales que impliquen adquisición de experiencia laboral, aprendizaje y una primera inserción en el mercado laboral para los jóvenes, así como becas de trabajo, haciendo que su contratación sea atractiva para el sector empresarial.

El Proyecto en estudio tiene como base la Legislación Uruguaya. El 16 de septiembre de 1997, la Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes del Poder Legislativo con sede en Montevideo, Uruguay dio vida a la “*Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes*”. Dicha Ley constituye la base jurídica del Proyecto de Ley de Promoción de Empleo Juvenil, objeto de esta investigación.

Palpando la necesidad de crear un marco jurídico, que con nuevas modalidades contractuales, diera la oportunidad a los jóvenes para acceder a empleos, nuestro Legislador copió la mayoría de los artículos de la *Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes* de Uruguay, adaptándolo a nuestra legislación.

La hipótesis de este trabajo de investigación, es precisar qué tan necesaria es la Ley de Promoción del Empleo Juvenil en Costa Rica, para reducir el desempleo de los jóvenes-adultos, que en busca su primer empleo formal no lo encuentran, debido a su poca experiencia laboral y a la falta de incentivos que el Estado ofrece a las empresas para la contratación de estos y qué recomendaciones requiere este Proyecto para su viabilidad.

Para dar cabal cumplimiento a los objetivos propuestos y llegar a conclusiones que permitan comprobar o desvirtuar la hipótesis planteada, se utilizará tanto los métodos deductivo y comparativo, como el inductivo.

Los Objetivos Generales que se proponen en el presente trabajo son:

- Investigar el origen y explicar los objetivos del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil.
- Explicar los objetivos que dieron origen a este Proyecto.

Dentro de los Objetivos Específicos de este trabajo de investigación se encuentran:

- Enumerar y aclarar las ventajas y desventajas de las Exoneraciones, Deducciones y Acreditaciones que se les harían a las empresas privadas que pueden beneficiarse con esta ley.
- Conocer, justificar y recomendar modificaciones de las diferentes modalidades contractuales que ofrece este Proyecto de Ley para implementar la contratación de jóvenes en empresas privadas y detallar las obligaciones y derechos de las distintas partes contratantes y fiscalizadoras que menciona el Proyecto de Ley.
- Conocer, explicar y analizar los requisitos, derechos y obligaciones para incorporarse a las modalidades contractuales especificado en el Proyecto de Ley.
- Presentar una serie de recomendaciones al Proyecto de Ley necesarias para que sean aplicadas.

Este trabajo ha sido organizado en un título único de se divide en dos capítulos. El primero de ellos se investiga el origen, los objetivos y las modalidades contractuales del

Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, éste se subdivide en dos Secciones, la primera se refiere a las causas sociales y económicas que dan origen al Proyecto de Ley en estudio y en la segunda a la formación e inserción laboral de jóvenes en empresas privadas así como las cuatro modalidades contractuales que se implementarán en el Proyecto de Ley. En el capítulo segundo, se explican y se analizan los requisitos y derechos para incorporarse a las modalidades contractuales del Proyecto de Ley, además las recomendaciones que en general requiere para su viabilidad. Este capítulo también se subdivide en dos secciones, en la primera se exponen los requisitos, derechos y obligaciones, que deben de cumplir los jóvenes y empresarios que desean acceder a estas nuevas modalidades contractuales. En la segunda sección se indican las recomendaciones que deben ser expresadas en reformas al Proyecto de Ley en estudio para que el mismo pueda cumplir cabalmente con sus fines y objetivos, es decir, que tenga viabilidad y aplicación una vez aprobado por la Asamblea Legislativa.

El análisis, comentarios y sugerencias técnicas que se plantea al Proyecto de Ley en cuestión serán facilitados al Plenario de La Asamblea Legislativa, cuando esta estudie la aprobación de este Proyecto, con el fin de que se tome en cuenta para determinar su procedencia.

CAPÍTULO PRIMERO:
ANÁLISIS DEL ORIGEN, OBJETIVOS Y TIPOS
CONTRACTUALES DEL PROYECTO DE LEY DE
“PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL”

SECCIÓN I: SU ORIGEN.

Constituye una buena iniciativa por parte del Poder Legislativo, el implementar una ley que favorezca el empleo de los jóvenes, quienes con una profesión les es muy difícil conseguir un empleo que esté acorde con sus aptitudes y conocimientos y sea debidamente remunerado, ya sea por tener poca experiencia o carecer de recomendaciones laborales, para que obtengan esa práctica laboral que sólo en un empleo se puede obtener.

Es importante tener en cuenta que limitar el empleo para los jóvenes que recién terminan sus estudios, es una forma de exclusión social, que obstaculiza de cierto modo el desarrollo nacional, impidiendo el perfeccionamiento de estos en el ámbito profesional.

“Hay consenso en considerar al empleo como un factor clave de inclusión y exclusión social en nuestra sociedad. Para la mayoría de la gente, incluso para los más pobres, el empleo constituye la manera de obtener un ingreso; también es uno de los principales canales de acceso a los servicios sociales. Les da a las personas una identidad y un estatus en la vida social. La exclusión

del empleo conlleva no sólo privaciones materiales, sino también pérdida de derechos, de seguridad y autoestima”¹

El Proyecto de Ley en los razonamientos indica que según:

*“...organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existe una relación directa entre el desempleo juvenil, la delincuencia, el abuso de drogas y el vandalismo. Este problema también está estrechamente ligado a la deserción en la enseñanza secundaria y universitaria.”*²

El legislador costarricense al realizar una investigación de las legislaciones latinoamericanas, respecto de las normativas que estimularán la contratación de jóvenes por parte de empresas, encontró en Uruguay una reciente legislación que fue creada por el Poder Legislativo de ese país el 16 de septiembre de 1997 con el nombre de Ley de Formación e Inserción Laboral de Jóvenes.

Esta Ley N° 16.783 de Formación e Inserción Laboral de Jóvenes, establece exoneraciones impositivas a empresas que incorporen por determinados plazos a jóvenes en carácter de pasantes. Busca facilitar el acceso de jóvenes al mercado laboral, fomentar el aprendizaje práctico mediante la articulación del sector productivo y las instituciones de enseñanza.

En Uruguay existe un Programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes,

¹ Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), La Exclusión Social en América Latina, Perú, 17-19 de enero de 1995, p.20

² Proyecto de Ley de la Asamblea Legislativa, Ley de Promoción del Empleo Juvenil, No. 13.818, de 19 de noviembre de 1999, p. 1.

cuyo objetivo es crear oportunidades a jóvenes que han debido abandonar tempranamente sus estudios y que no podían responder a las exigencias de las empresas por mano de obra calificada en ese país. Esas exigencias provienen del mercado laboral, ya que las empresas buscan ser más complejas y dinámicas, para ser más competitivas.

El haber abandonado los estudios provoca que esos jóvenes estén en desventaja, limitando fuertemente sus posibilidades de inserción laboral.

Pro joven es una iniciativa destinada a apoyar a estos jóvenes en Uruguay, provenientes de hogares de bajos recursos económicos, para que puedan mejorar sus capacidades y oportunidades de empleo por medio de procesos de capacitación laboral efectivamente vinculados al mundo productivo.

Esta iniciativa “Pro joven”, provocó que el Poder Legislativo Uruguayo, tomara conciencia de crear una normativa que crearía una serie de incentivos para la parte empresarial, promoviendo las modalidades contractuales para los jóvenes, que de hecho se estaban empezando a utilizar en el mercado laboral de ese país.

Hasta el momento y desde la entrada en vigencia de esa Ley en Uruguay en 1999, ha sido de gran aceptación, disminuyendo significativamente los índices de desempleo en la población de jóvenes, según los datos de Pro joven.¹

Debido a los buenos resultados que dio la promulgación y entrada en vigencia de esta Ley en Uruguay y como ha disminuido los índices de desempleo juvenil en ese país, el

¹ Pro joven, Página oficial de Pro joven en Internet: www.projoven.gub.uy

Legislador costarricense impulsó la creación o virtual copia de esa Ley para que con el nombre de Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil sea aprobada en nuestro país.

A- Causas Sociales

Las causas sociales que han creado la necesidad de una nueva ley que promueva el empleo en los jóvenes, lo son el desempleo y el subempleo.

La búsqueda de un empleo una vez terminada la educación universitaria, para universitaria o técnica, se dificulta a la gran mayoría de los jóvenes, pues los empleadores para realizar la contratación de nuevos empleados, ponen como requisito que posean un cierto grado de experiencia laboral, la cual se adquiere en el ejercicio de un empleo.

Es difícil que se tenga experiencia laboral en sentido estricto, como asalariado, ya que aunque en muchas carreras dentro de su plan de estudios incluyen materias prácticas en las que se tiene práctica profesional, (experiencia adquirida en el ejercicio de una profesión previamente estudiada, en donde se ponen en práctica los conocimientos teóricos adquiridos por ese profesional), es diferente a la práctica laboral (experiencia que adquiere una persona a lo largo de su vida laboral, por el sólo hecho de ser trabajador), pues no es igual practicar con la supervisión directa de un profesor a realizar un trabajo en el sentido estricto laboral.

La no contratación de mano de obra sin experiencia repercute necesariamente en el desempleo, el cual puede provocar un sentimiento de frustración en los jóvenes quienes recién terminan su carrera y salen a buscar empleo.

1. Desempleo.

El desempleado es: *“La persona que siendo apta para el trabajo desea trabajar y ocupar un lugar en la economía, sin haberlo conseguido.”*¹

Existe una diferencia de conceptos respecto del trabajo y empleo y la relación con el desempleo:

“Aquí se entenderá que la diferencia fundamental entre empleo y trabajo, será que este último incluirá toda actividad que realice una persona, por la que reciba una remuneración económica. El trabajo es un concepto que puede englobar el empleo. Lo anterior implicará que el trabajo voluntario y el doméstico no serán tomados como empleos, aunque sí como trabajo.

*Un desempleado será la persona que no posee empleo, pero lo busca activamente.”*²

El Proyecto de Ley en estudio, dice literalmente:

¹ ÁLVAREZ SACRISTÁN (Isidoro). Diccionario Jurídico Laboral. Madrid. Editorial Civilitas S.A., 1988, p. 93.

² CARRERA CASTRO (Silvia María). Significado Psicosocial del Desempleo entre Profesionales, Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología, Facultad de Ciencia Sociales, Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica. 1995, p. 31.

“Muchos son los perjuicios sociales provocados por este problema. El desempleo al inicio de la vida laboral reduce los ingresos familiares e impide el perfeccionamiento profesional que engendra la experiencia y la formación en el lugar de trabajo. Así mismo el no contar con empleo al inicio de la vida laboral aumenta las posibilidades de seguir desempleado y de percibir en el futuro ingresos salariales bajos.”¹

Efectivamente son muchos perjuicios sociales que provoca el desempleo y al no tener una fuente de ingresos, el potencial trabajador se ve obligado a permanecer en el núcleo familiar convirtiéndose una carga económica para los demás. El Estado de la Nación correspondiente al año 2000 refiere: *“La tasa de desempleo abierto descendió de 6.0% a 5.2% y continuó afectando principalmente a las mujeres (6.9%), a las personas entre 12 y 24 años (10.9%)...”²*.

Lo anterior es prueba que los jóvenes que recién finalizan su educación de edades entre los 18 y 24 son los que cuentan con el mayor índice de desempleo, casi 11% y es hacia ellos que principalmente va dirigido el Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil.

Se discrepa con lo dicho en la propuesta del Proyecto en estudio, donde se afirma que el no contar con empleo en el inicio de la vida laboral, aumenta las posibilidades de seguir desempleado, ya que para conseguir empleo es necesario tener una buena

¹ Ley de Promoción del Empleo Juvenil, *op. cit.*, p. 1.

² Estado de La Nación en Desarrollo Humano Sostenible: séptimo informe 2000. San José, 2001. Proyecto Estado de La Nación p.127.

preparación y no se puede obviar la ayuda externa que alguna persona nos pueda brindar para que nos abra el camino con una recomendación personal: *“Se encontró que la forma más efectiva de encontrar empleo era por medio de recomendaciones de amigos o familiares”*¹.

2. Subempleo.

La diferencia entre el Empleo y el Subempleo es que:

*“El primero se refiere a personas que no logran obtener un trabajo a pesar de su esfuerzo por conseguirlo y el segundo a personas que, teniendo empleo, este tiene características de subvaloración, ya sea en número de horas o en términos monetarios, y su magnitud –medible por medio de metodologías estadísticas- depende de muchos factores, como por ejemplo, crecimiento económico, distribución del ingreso, sensibilidad social, pobreza.”*²

El subempleo, es más preocupante aún pues muchas personas quienes pasaron años especializándose en profesiones tales como: Medicina, Derecho, Ingeniería, Educación, entre otras, dado el escaso mercado laboral terminan trabajando en otras áreas ajenas a su profesión, dedicándose en ocupaciones como comerciantes, taxistas, cocineros, corredores de apuestas electrónicas, asistentes legales, enfermeros entre otras. Encontramos otro grupo

¹CARRERA CASTRO. op. cit., 1995, p.9.

² Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Desempleo y Subempleo Julio 1991, San José, 1992, p. 1.

que aunque trabajan en empleos relacionados con su profesión reciben un salario menor al mínimo legal o reciben una remuneración menor al número de horas laboradas.

“El profesional subempleado es aquel quien labora en el campo de su especialización, pero lo hace por menos de medio tiempo, por no poder encontrar empleo a tiempo completo. (Campos, 1986)

De acuerdo con la definición oficial de la Dirección General de Planificación del Trabajo, existen dos tipos de subempleo: el visible y el invisible. El visible es aquel en donde hay una subutilización de la fuerza de trabajo. Se labora una jornada menor a las 47 horas semanales por falta de trabajo y no es voluntario. En el invisible, las personas trabajan 47 horas semanales y perciben una remuneración salarial mensual inferior al salario mínimo legal. En otras definiciones (Campos, 1986), el subempleo invisible entre profesionales aparece como un tema polémico, dado que significa que a pesar de estar laborando acorde con sus calificaciones y con una jornada satisfactoria, no tiene una contribución significativa a la eficiencia o productividad organizacional. En el sentido que no se aprovecha todo su potencial que como profesional puede dar.”¹

La problemática del desempleo es preocupante ya que:

“Si se suman los problemas de desempleo, total o parcial, poco más de 350.000 personas, una cuarta parte de la fuerza laboral del país,

¹ Campos, Armando. “¿Qué es la Psicología del Trabajo?”. Cuadernos de Psicología, CSUCA, San José: Costa Rica, 1986. citado por CARRERA CASTRO. op. cit., p. 32

*sufre algún problema de calidad del empleo. Además de las mujeres, el otro grupo de trabajadores afectados por problemas de empleo es el de las personas jóvenes (12 a 24 años), que tienen una tasa abierta dos veces mayor que el promedio nacional, y 3,3 veces más que las personas de 25 a 59 años”.*¹

B- Causas Económicas.

El problema económico tiene una estrecha relación con Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, ya que al no tener empleo no se obtienen recursos económicos. *“En la década de los 30, como resultado que el desempleo crea enfermedad simplemente porque produce pobreza.”*²

1. La Pobreza.

El Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la prevención del Delito y tratamiento del Delincuente (ILANUD), respecto del problema económico de los jóvenes desempleados dice:

“Entre esos factores está, en primer lugar, la bien conocida discriminación estructural hacia las clases bajas, que no sólo conduce a los jóvenes pertenecientes a ella, hacia el riesgo de llegar a estar

¹ Estado de La Nación en Desarrollo Humano Sostenible: séptimo informe 2000. op. cit., p. 128.

² CASTRO CARRERA. op. cit. P.7.

desempleado, sino que además, los pone en una situación de desventaja en cuanto a lidiar con esta situación y con los problemas derivados de ella; hay, además, menos apoyo moral y financiero de parte de su familia; existen menos alternativas para poder salir del desempleo y tienen menos oportunidades para satisfacer las expectativas de lo que se ha dado por llamar la ideología de la iniciativa personal' (...) los jóvenes de clases sociales bajas tienen mayores posibilidades de optar por medios ilegítimos, por las soluciones delictivas, para solucionar sus problemas causados por el desempleo" ¹.

En nuestro país es común que los egresados con niveles de pobreza (*"En el 2000 la incidencia de la pobreza en los hogares costarricenses, entendida como el porcentaje de hogares con ingresos insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de sus miembros, mostró por segundo año consecutivo un pequeño aumento..."*²) de las universidades por ejemplo, les es más difícil encontrar un buen empleo por no contar con familiares o amigos con influencias y buena posición social que los ayude a conseguir buenos puestos, por lo que a estos se les dificulta obtener un empleo, aunque cabe destacar que esto no es una regla y que también influye la buena preparación, pero aún teniendo una buena preparación, si no tienen

¹ BRUSTEN (Manfred), Desempleo y Delincuencia Juveniles, Revista del Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, San José, Nos. 17-18, Agosto-Diciembre de 1983, Año 6, pp. 91.

² Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible: séptimo informe 2000, op. cit., págs. 89 y 90.

oportunidad de demostrar los conocimientos y aptitudes si no se es contratado en algún empleo.

El nivel económico es importante para tener las primeras oportunidades con el fin de obtener un empleo y por esto se debe promover la creación de una ley que colabore con la inserción de jóvenes que inician su vida laboral.

2. Falta de Beneficios a Empresas que estimulen la Inserción de Jóvenes a las mismas.

El Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil propone:

ARTÍCULO 30.- Las empresas que contraten bajo las formas y condiciones previstas en la presente ley gozarán de las siguientes exoneraciones:

a) Del monto total correspondiente al aporte patronal establecido en el artículo 15 de la Ley No. 6868, del 6 de mayo de 1983, de acuerdo con la siguiente tabla:

1.-Un cien por ciento (100%) a aquellos empleadores que contraten hasta un veinte por ciento (20%) del total de sus empleados.

2.-Un setenta y cinco por ciento (75%) a aquellos empleadores que contraten hasta un quince por ciento (15%) del total de sus empleados.

3.-Un cincuenta por ciento (50%) a aquellos empleadores que contraten hasta un diez por ciento (10%) del total de sus empleados.

4.-Un veinticinco por ciento (25%) a aquellos empleadores que contraten hasta un cinco por ciento (5%) del total de sus empleados.

b) Podrán deducir directamente del impuesto sobre la renta el setenta y cinco por ciento (75%) del gasto total de planilla generado por concepto de las modalidades contractuales establecidas en la presente ley. Para tal efecto, dicho gasto no podrá contemplarse dentro de los gastos deducibles del impuesto sobre la renta.

Si el empleador rescindiere unilateralmente el contrato antes del vencimiento del plazo, y con excepción a lo dispuesto en el artículo 34 de la presente ley, deberá reintegrar al Instituto Nacional de Aprendizaje los aportes previstos en el presente artículo.

Dicho reintegro guardará correspondencia con el período por el cual se mantuvo la vigencia del contrato”.¹

Para que las empresas deseen incorporarse a la iniciativa que plantea el Proyecto de Ley es importante que el Estado imponga una serie de beneficios que estimule la contratación de jóvenes, recién finalizando su carrera. Se debe explicar a las empresas los

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art.30.

beneficios que concede este Proyecto de Ley, que según se explicará infra contienen imprecisiones que se considera deben ser modificadas o eliminadas.

SECCION II: OBJETIVO DE LA LEY.

“El objetivo de la presente ley es precisamente el implementar una serie de modalidades contractuales que impliquen adquisición de experiencia laboral, aprendizaje y una primera inserción en el mercado laboral para los jóvenes, haciendo que su contratación sea atractiva para el sector empresarial.”¹

A- Formación e Inserción Laboral de los jóvenes.

El Proyecto de Ley tiene dos objetivos respecto de los beneficios para los jóvenes, uno es el aprendizaje de una determinada profesión por medio de modalidades contractuales, ya sea combinando la práctica con la teoría o solamente realizando la practica en un plazo definido y otro es realizar la primera inserción de jóvenes graduados al mercado laboral, para que apliquen sus conocimientos previamente adquiridos y que adquieran así experiencia laboral.

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil. op. cit., pág. 1.

I. Formación Laboral y Aprendizaje.

Para entender los alcances y proyecciones de la ley es importante tener definidos los conceptos de Aprendizaje, Aprendiz y Contrato de Aprendizaje. El artículo 3 de la Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje (en adelante I.N.A.) Dice:

“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 periodo (sic) 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. (...) ‘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.”¹

Cabe aclarar que en el caso del Proyecto de Ley no se aplicará a los adolescentes, sino a los jóvenes entre 18 y 29 años y el plazo de duración del contrato no será mayor a

¹ Ley de Aprendizaje. op. cit., art. 3.

veinticuatro meses, pero regulado el contrato por el programa de formación establecido por el I.N.A..

Aunque la materia de la formación profesional que *“Es la que tiene como finalidad específica la de capacitar a los alumnos para el ejercicio de la profesión elegida, además de continuar su formación integral.”*¹ y técnica para los trabajadores es casi exclusiva de los centros de enseñanza como el I.N.A., en este Proyecto de Ley se introdujeron novedosas modalidades contractuales en donde se regula el Aprendizaje Laboral, pero en el área de los jóvenes (se entenderá por jóvenes los que tengan edades de 18 a 29 años de edad, ya que es la edad con la que muchos estudiantes terminan sus estudios en colegios Técnico-profesionales y Universidades), aunque sea el I.N.A. el encargado de *“promover, desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores en nuestro país”*².

No es el objetivo de esta investigación realizar un estudio de la historia, antecedentes, enseñanza técnica y los programas de enseñanza del I.N.A., sin embargo es necesario definir ciertos conceptos de importancia.

La Ley Orgánica del I.N.A. está dirigida a la formación técnica profesional en general, pero en el caso que nos ocupa no se aplicará directamente al Proyecto de Ley.

El artículo 1º de la Ley de Aprendizaje del I.N.A. dice textualmente:

¹ ALVAREZ SACRISTÁN, *op. cit.*, pág. 126.

² Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, N° 6868 de 6 de mayo de 1983, artículo 2.

“La presente ley regula el Sistema Nacional de Aprendizaje cuya meta específica es la formación profesional metódica y completa de adolescentes durante periodos previamente fijados tanto en centros de formación como en empresas, para hacerlos aptos a ejercer ocupaciones calificadas para cuyo desempeño han sido y podrían ser contratados”¹.

Este artículo regula la formación profesional de adolescentes (de 15 a 18 años). Contrario a lo anterior el Proyecto de Ley se aplicará a jóvenes (18 a 29 años) y por un plazo que en ningún caso será mayor a dos años y la enseñanza será tanto teórica como práctica, en la empresa, puede ser sólo práctica, dependiendo del tipo de contrato, además el aprendizaje no es la única modalidad contractual del Proyecto, ya que también tiene contratos de práctica laboral y becas de trabajo. En el artículo 18 del citado Proyecto de Ley se indica el objetivo del Contrato de Aprendizaje de:

“...enseñarle o hacerle enseñar, integra y metódicamente, de acuerdo con un programa de formación establecido por el Instituto Nacional de Aprendizaje, un oficio calificado o profesión...”².

Por lo anterior este Proyecto viene a circunscribir la formación y el aprendizaje no en las aulas del I.N.A., no a adolescentes, sino dentro de empresas y a los jóvenes entre 18 y 29 años y por un periodo que no exceda de los veinticuatro meses, en el caso del Contrato de Aprendizaje, creando todo un sistema de formación y enseñanza, que aunque en muchas

¹ **Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje**, N° 4903 de 30 de octubre de 1975, artículo 1°.

² Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., Art. 18.

formas son similares a la Ley de Aprendizaje del I.N.A., viene a incorporar muchas variantes en busca de una mayor oportunidad laboral para los jóvenes.

2. Inserción al Mercado Laboral.

La inserción de los jóvenes o graduados por primera vez al mercado laboral, llamada en el Proyecto: *práctica laboral para titulados*, es una “novedosa” modalidad en nuestra legislación, aunque no en otras como en España y Uruguay, Costa Rica se fundamenta en la experiencia Uruguay para mejorar el acceso al empleo que tienen los recién graduados, ya sean de universidades o colegios técnicos profesionales. En muchas ocasiones, los jóvenes son excluidos por su edad, al igual que los adultos mayores, los primeros que aunque jóvenes, por inexpertos y los segundos aunque experimentados, por viejos. El periódico La Nación publica en fecha del martes 12 de junio del 2001, un comentario en relación con la reforma al Código de Trabajo en donde se dice que la “Edad no limitará empleo” :

“...prohíbe la discriminación por género, edad, etnia o religión. Según el propulsor de la iniciativa, el Diputado del Partido Integración Nacional (PIN), Wálter Muñoz, los nuevos artículos eliminarán los requisitos odiosos y les darán mayores alternativas de empleo a las personas que superen los 35 años. (...) Este capítulo del Código obligará a los patronos a contratar a su personal según sus atestados profesionales y no por su edad o

género. Así, un empleado tendrá un punto a su favor: la experiencia, dijo la Directora Ejecutiva de la Cámara, Mayi Antillon. Estos siete artículos nuevos les permitirán a los trabajadores denunciar cuando un contratista no considera su propuesta de trabajo por su edad, género, religión o color de piel. De igual forma, los tribunales laborales estarán obligados a resolver los casos de despido en los que el empresario exponga las mismas causas. Si el juicio se resuelve a favor del empleado, el patrono tendrá que reincorporarlo en su puesto e indemnizarlo con 12 salarios mínimos.”¹

Es importante que los legisladores impulsen este tipo de normativa, ya que aunque fue creada con el objetivo de beneficiar a las personas mayores para que no sean discriminadas, esta prohíbe todo tipo de discriminación por edad no importando si se discrimina a alguien por ser demasiado viejo o demasiado joven, además de la raza, el sexo o la religión. Esta normativa en cierta forma ayuda a introducir el Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil.

Es necesario explicar claramente cada uno de los contratos que provienen de las modalidades antes expuestas, para un mejor entendimiento de lo que propone el proyecto de ley en estudio.

¹ La Nación (periódico), martes 12 de Junio del 2001, p. 8-A.

B- Tipos Contractuales del Proyecto de Ley.

Dentro de los tipos contractuales que se derivan del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil y de sus modalidades, unos son ya conocidos en nuestra legislación y otros de cierta forma novedosos. Los contratos que se analizarán en este apartado son: Contrato de Práctica Laboral para Titulados, Contrato de Aprendizaje, Contrato de Aprendizaje Simple y las Becas de Trabajo. Se procederá a continuación analizando cada uno.

1. CONTRATO DE PRÁCTICA LABORAL PARA TITULADOS.

Uno de los tipos de contrato que propone el Proyecto de Ley es el llamado “*Contrato de Práctica Laboral para Titulados*” que encabeza el Capítulo II.

El artículo 6 del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil estipula que:

“Los contratos de práctica laboral podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de dieciocho hasta veintinueve años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos, a manera de práctica laboral.”¹ (La negrita no es del original).

El artículo 4 de la Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes de Uruguay, en lo sucesivo L.F.I.L.J.U., refiere:

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 6.

“Artículo 4º Los contratos de práctica laboral podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de hasta veintinueve años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado a la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos¹”

El legislador costarricense introdujo una frase al final del artículo 6 del Proyecto de Ley, que se refiere a la práctica laboral. Otro aporte de nuestro legislador a este artículo 6 del Proyecto fue el definir la edad límite menor a este contrato, al agregar al Proyecto de Ley, omitido en la redacción original Uruguay, la cual es “dieciocho” años de edad, cosa que no se definía en la L.F.I.L.J.U.².

Lo anterior es un acierto por parte de nuestro legislador, pues si no se hubiera establecido el límite inferior, como estaba en la legislación Uruguay, hubiera traído complicaciones, ya que existe cierta regulación para el trabajo de jóvenes de entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, regulado por el Código de Trabajo³ y el Código de la Niñez y la Adolescencia⁴, el objetivo del artículo 6 del proyecto no es dar trabajo a todos los adolescentes, sino a los jóvenes que, siendo mayores de dieciocho y

¹ **Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes**, N° 16.873 de 16 de setiembre de 1997, Uruguay, página en internet: <http://www.projoven.gub.uy/formu/pdf/texlev.pdf> , art. 4.

² Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, **op. cit.**, art. 4.

³ **Código de Trabajo**, de 23 de Agosto de 1943, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., Octava Edición, 1999, artículos del 87 al 93.

⁴ **Código de la Niñez y la Adolescencia**, N° 7739, del 6 de enero de 1998, La Gaceta, San José, N° 26, 6 de Febrero de 1998, págs. 1 a la 12.

menores de veintinueve años de edad, con una titulación previa deseen tener una práctica laboral remunerada en una empresa, por un plazo de un año.

El *Contrato de Práctica Laboral para Titulados* o para Egresados, como se llama en la Legislación Uruguaya, viene a crear una relación directa entre el empresario como empleador y el joven practicante como trabajador, que ya cuenta con un título para desempeñar un cierto tipo de trabajo, busca su primer empleo en un área vinculada con su preparación, no incluyendo la participación de instituciones educativas, es decir, que la relación será directamente entre el empleador y el joven practicante titulado, sin que haya una institución educativa que supervise los logros y la experiencia alcanzada por el joven o de algún tipo de enseñanza o guía, el joven tendrá toda la responsabilidad del trabajo que realice, como una simple relación laboral. La duración o plazo tiene como máximo doce meses.

El artículo 8 del Proyecto de Ley estipula:

“Ningún trabajador amparado por la presente ley podrá ser contratado en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a los doce meses.”¹

El artículo 6 de la L.F.I.L.J.U. indica:

“Ningún trabajador amparado por la presente ley podrá ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses en virtud de la misma titulación”².

¹Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 8, primer párrafo.

²Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 6.

En el Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil se establece el límite máximo de este tipo de contrato en relación con el plazo de duración. Se previó el caso en que el trabajador continúe laborando para la empresa, habiendo finalizado el período de los doce meses, el mismo artículo 8 del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil continúa en su párrafo segundo diciendo:

“De permanecer el joven en la empresa pasados los doce meses, podrá optar a la contratación de acuerdo con las normas y procedimientos que estipula el Código de Trabajo y el régimen interno de la empresa.”¹

Además este artículo se complementa con el artículo 33 del mismo Proyecto de Ley, el cual refiere a:

“Si al vencimiento del contrato el trabajador continúa desempeñando tareas, se considerará una contratación definitiva y pasará a regirse por toda la normativa laboral vigente.”²

El artículo 29 de la L.F.I.L.J.U. en concordancia con el artículo anterior estipula:

“Si al vencimiento del contrato el trabajador continúa desempeñando tareas se considerará una contratación definitiva y pasará a regirse por toda la normativa laboral y provisional vigente.”³

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 8, segundo párrafo.

² Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 33.

³ Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 29.

Ese año laborado cuenta para la empresa en cualquier cálculo de la antigüedad, en caso que sea necesario calcular sus extremos laborales.

El legislador previó el caso en que el joven no pudiera terminar los doce meses del contrato en la empresa en que comenzó, por tal razón el artículo 32 del Proyecto de Ley nos dice que:

“Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente ley, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la misma modalidad, por la misma empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si el empleador rescindiere unilateralmente el contrato y no mediare mala conducta por parte del trabajador, este último tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otro empleador. En ese caso el nuevo contrato no podrá exceder el plazo del contrato pendiente de ejecución a la fecha de rescisión.”¹

Este artículo 32 del Proyecto de Ley es en su mayor parte una copia del artículo 28 de la L.F.I.L.J.U, pero con ciertas variantes:

“Artículo 28 *Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente ley, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual, por la misma o distinta empresa” (la negrita no es del original).*

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 32.

Sin perjuicio de lo dispuesto de lo anterior, si el empleador rescindiere unilateralmente la relación laboral, y no mediare mala conducta por parte del trabajador, este último tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otro empleador. En ese caso el nuevo contrato no podrá exceder el plazo del contrato pendiente de ejecución a la fecha de rescisión.”¹,

Esta copia casi exacta al artículo 28 de la legislación uruguaya por nuestro legislador para crear el artículo 32 del Proyecto de Ley, no fue realizada correctamente, ya que al final del primer párrafo del mismo no le agregaron al final la frase “o distinta empresa”, por lo que debe corregirse ese error por parte de nuestro legislador.

Es importante establecer los requisitos tanto Objetivos como Subjetivos que tienen que cumplirse en este *Contrato de Práctica Laboral para Titulados*.

Existen requisitos generales para todos los contratos que se encuentran en el Proyecto de Ley. Los requisitos subjetivos que debe de tener el joven quien desea obtener un trabajo dentro de esta modalidad de contrato son:

1. Contar con una formación previa
2. Estar en busca de su primer empleo
3. Tener un empleo en donde ponga en práctica sus conocimientos teóricos y prácticos.

¹Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 28.

En primer lugar el joven debe tener una formación académica o técnica en una determinada área, ya sea contar con un título universitario, parauniversitario, de un colegio técnico o científico, el artículo 9 del Proyecto de Ley señala que:

“Este contrato podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite ante el empleador haberse egresado de las universidades, centros públicos o privados habilitados de formación docente, de enseñanza técnica, comercial, agraria, o de servicios, en la forma y condiciones que establezca la reglamentación respectiva.”¹.

Así con esto, el Proyecto de Ley va a limitar esta modalidad contractual, ya que no será cualquier joven, que aunque cuente con un conocimiento empírico, pueda optar por este tipo de contratación, sino los que cuenten con una educación formal anterior. La finalidad es ayudar a tantos jóvenes egresados de centros de enseñanza, que aún teniendo profesión, les es muy difícil obtener la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos en una determinada empresa y demostrar lo que valen.

Esta modalidad es de gran importancia para el país, ayudará a bajar el desempleo dentro de lo profesionales y así cada joven que se vea involucrado en este tipo de contrataciones tendrá la oportunidad de demostrar sus conocimientos y podría acceder a empleos más acorde con su grado de preparación y conocimientos.

El segundo de los requisitos subjetivos es que sea el primer empleo del joven, la primera vez que el joven opta por esta modalidad contractual, situación difícil de

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 9.

comprobar para el empleador. Es necesario que sea creada una Base de Datos en donde los empleadores puedan comprobar si el joven no ha sido beneficiado anteriormente con las modalidades contractuales contenidas dentro del Proyecto de Ley, el Reglamento en la mejor forma para regular cuál será la institución encargada de implementarlo y actualizarlo.

El tercero y último de los requisitos subjetivos es que el joven trabajador realice trabajos prácticos complementarios relacionados con los conocimientos académicos y prácticos obtenidos, pues el principal objetivo de este contrato, es que el joven aplique en el trabajo el conocimiento que este posee.

Los requisitos objetivos y formales que debe llenar el contrato son los siguientes:

“El contrato de práctica laboral deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente la labor por realizar, los deberes y responsabilidades de los contratados y la duración, la cual no podrá ser inferior a los seis meses ni exceder de los doce meses y de igual manera los deberes, obligaciones y responsabilidades de los empleadores.”¹

En concordancia con el artículo 7 del Proyecto de Ley anteriormente citado, el artículo 5 de la L.F.I.L.J.U. señala:

“El contrato de práctica laboral deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente la labor por realizar y su duración, la cual no podrá ser inferior ni exceder de los doce meses.”²

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 7.

² Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 5.

Es muy importante que sea en el Reglamento respectivo en el que se detalle el contenido específico de este tipo de contratos.

La empresa que contrate al practicante le asignará un puesto que esté de acuerdo con su profesión y experiencia, según el artículo 10 del Proyecto de Ley, el cual es copia exacta del artículo 8 de la L.F.I.L.J.U. expresa:

“El puesto de trabajo y la práctica laboral deberán ser, en todos los casos, adecuados en el nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante”¹

Lo que se busca es que el practicante adquiera experiencia laboral en el área en que recibió la debida preparación académica, ya que no tendría sentido que el joven adquiera práctica en un puesto que no esté relacionado con su preparación previa.

Una vez finalizado el plazo de la práctica:

“ARTÍCULO 11. - Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven practicante en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.”²

El artículo 11 del Proyecto de Ley es copia del artículo 9 de la L.F.I.L.J.U...

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 10.

² Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 11.

Es importante que el joven al terminar su práctica cuente con el respectivo comprobante o constancia para que una vez que salga a solicitar empleo en otro lugar tenga una buena recomendación dentro de su Currículum.

Un ejemplo del tipo de contrato escrito que puede suscribirse entre el empleador o empresa contratante y el joven practicante que tendrá su primera experiencia laboral, es el que a continuación se consigna, el cual cumple con los requisitos que estipula el Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil.

CONTRATO DE PRÁCTICA LABORAL PARA TITULADOS.

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ del _____, por una parte _____, inscrito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el N° _____ y Cédula Jurídica N° _____ con domicilio en _____, representado por _____, Cédula de identidad número _____, y por otra parte el señor (srta.) _____, Cédula de identidad número _____ de _____ años de edad, con domicilio en _____, convienen en celebrar el presente **CONTRATO DE TRABAJO DE PRÁCTICA LABORAL**, que se ajusta a las siguientes condiciones:

PRIMERO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley No ____ (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No.13.181) en su capítulo II y su respectivo Reglamento No. ____ de fecha _____, la empresa contrata al joven _____, por única vez, para realizar una práctica laboral de _____, desempeñando tareas de acuerdo a con título de _____ que posee, expedido por _____, el día ____ del mes de _____ del año _____, N° _____.-

SEGUNDO: El plazo de este contrato será de por el plazo de _____ (NO PUEDE EXCEDER LOS 12 MESES NI SER MENOR DE LOS 6 MESES) a partir del día _____ del mes de _____ del año _____. Los primeros _____ (NO PUEDE EXCEDER LOS TRES MESES) meses de trabajo serán a prueba. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser rescindido por cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna, debiendo la empresa abonar los rubros salariales pertinentes generados por la relación laboral.

TERCERO: Se establece una remuneración nominal de _____ colones, por (hora, día, semana, quincena o por mes).

CUARTO: El horario de trabajo por cumplir será el siguiente: _____ -

QUINTO: El lugar en donde se realizará la práctica laboral del joven será en el domicilio de la empresa _____ en el lugar _____, y esta se realizará de la siguiente forma: _____.-

SEXTO: La póliza del Instituto Nacional de Seguros por accidentes de trabajo y seguro por enfermedad y maternidad estarán a cargo de _____ (empresa o institución).

SÉPTIMO: En lo que no esté previsto por las estipulaciones de este contrato, la Ley N° _____ (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil) y su Reglamento; se aplicarán, en lo pertinente, con las normas legales y reglamentos vigentes.

OCTAVO: El titular del presente contrato deberá observar las normas internas relativas con la conducta laboral del personal de la empresa.

NOVENO: Si el joven practicante incurriere en las causales de despido indicadas en el artículo 81 del Código de Trabajo vigente, este podrá ser despedido en cualquier momento, no pudiendo ser contratado nuevamente bajo esta modalidad incluida en la Ley No. (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No. 13.181).

DÉCIMO: Cumplido el plazo, el contrato queda rescindido. Si el trabajador continúa cumpliendo funciones, pasará a formar parte del personal estable de la empresa, contando el plazo trabajado por el joven para el cálculo de antigüedad.

DÉCIMO PRIMERO: Al finalizar la práctica la empresa extenderá una constancia que acredite la experiencia adquirida, la asistencia, el comportamiento y la adaptación del joven al puesto de trabajo, en plazo de _____ días, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley (Proyecto de Ley).

DÉCIMO SEGUNDO: Manifiestan las partes que conocen y entienden los derechos y deberes que esta Ley (Proyecto de Ley de promoción del Empleo Juvenil No. 13.181) y su Reglamento establecen.

Para constancia, se expiden tres ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

Trabajador

Empresa

2. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El segundo de los contratos por examinar es el “CONTRATO DE APRENDIZAJE”, la doctrina lo define como:

“... al que se estipula entre un patrono y un trabajador potencial, con objeto de que este último, el aprendiz, adquiera el conocimiento técnico de un oficio o profesión. (...) El contrato de aprendizaje puede definirse como aquel por el cual una persona se obliga a enseñar o hacerle enseñar, por sí o por tercero, mediante salario o no la práctica de una profesión u oficio a otra, obligada a trabajar ésta en beneficio de quien da la enseñanza”¹.

Este contrato abarca jóvenes de edades de entre dieciocho y veintinueve años de edad, y articula en forma discreta el proceso de capacitación con la inserción del joven en el mercado de trabajo, es decir es otra modalidad para brindarles acceso a fuentes de trabajo a los jóvenes deseosos de superarse.

La duración de este contrato es por un máximo de veinticuatro meses, incluyendo los tres meses de prueba. El artículo 18 del Proyecto de Ley en cuestión indica:

“El contrato de aprendizaje es una modalidad de formación profesional o técnica en virtud de la cual un empleador se obliga a ocupar una persona mayor de dieciocho años y no mayor de veintinueve y enseñarle o hacerle enseñar, íntegra y metódicamente,

¹ CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., 3ª Edición, 1992, p. 1062.

de acuerdo con un programa de formación establecido por el Instituto Nacional de Aprendizaje, un oficio calificado o profesión, durante un periodo fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a prestar sus servicios a dicho empleador.”¹

El artículo 14 de la L.F.I.L.J.U., es muy similar:

“El aprendizaje es una modalidad de formación profesional en virtud de la cual un empleador se obliga a ocupar a una persona no mayor de veintinueve años y enseñarle o hacerle enseñar, íntegra y metódicamente, de acuerdo con un programa establecido por una institución de formación técnico-profesional, un oficio calificado o profesión, durante un período previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.”²

Este tipo de contrato, como es evidente tiene ciertas diferencias con el Contrato de Práctica Laboral para Titulados anterior, ya que este en lugar de promover la contratación de un joven titulado para realizar una práctica laboral, lo que promueve es la contratación de ese joven para que, aprenda un oficio o profesión, incorporando la teoría con la práctica.

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 18.

² Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 14.

Los requisitos subjetivos de este tipo de contrato no exigen que los jóvenes tengan formación previa, debe ser un aprendiz, y por esto su nombre es de *Contrato de Aprendizaje*.

En este contrato el empleador tiene una obligación y responsabilidad extra, el deber de enseñarle por sí mismo o por medio de otra persona capacitada bajo su mando alguna profesión u oficio, teniendo que supervisar los conocimientos que adquiriera el joven trabajador-aprendiz.

Según el Proyecto, este contrato debe estar acorde con el Programa de Formación del I.N.A., con lo que nos remite a la legislación de este ente gubernamental.

El artículo 13 de la Ley de Aprendizaje estipula:

“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 este a proporcionarle a aquel los medios que faciliten su formación profesional metódica y completa de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado, mediante el pago de un 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 parte, 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 que conocen los derechos y deberes de esta ley y sus reglamentos les otorgan".¹ (El subrayado no es del original).

Este artículo regula a grandes rasgos el Contrato de Aprendizaje que bajo la supervisión del I.N.A. se ha realizado en nuestro país por muchos años.

Tanto el Proyecto de Ley en su artículo 19 como la L.F.I.L.J.U. en su numeral 15 también mencionan varios requisitos que debe contener este contrato.

En el artículo 19 del Proyecto de Ley se estipula:

"Los contratos de aprendizaje deberán pactarse por escrito entre la empresa, el aprendiz y el Instituto Nacional de Aprendizaje y contener al menos los siguientes elementos:

Oficio o profesión para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz.

Plazo de contratación.

Forma y monto de la remuneración.

Días y horarios de trabajo y tareas por desarrollar por el aprendiz.

¹ Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje, op. cit., artículo 13.

Formas de coordinación y supervisión del aprendiz teórico y práctico.

Lugar y forma 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 su Reglamento establecen.¹ (El subrayado no es del original).

El artículo 15 de la L.F.I.L.J.U., por su parte establece:

“Los contratos de aprendizaje deberán pactarse por escrito entre la empresa, el aprendiz y la institución de formación técnico-profesional, pública o privada habilitada, responsable del proceso de formación y contener al menos los siguientes elementos:

- A) Oficio o profesión para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz.*
- B) Plazo de contratación.*
- C) Forma y monto de remuneración*
- D) Días y horarios de trabajo y tareas que debe desarrollar el aprendiz*
- E) Formas de coordinación y supervisión del aprendizaje teórico y práctico.”²*

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 19.

² Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 15.

Tanto en el artículo 13 de la Ley de Aprendizaje, el numeral 19 del Proyecto de Ley en estudio y el artículo 15 de la L.F.I.L.J.U. tienen varios elementos y características comunes y que por su importancia deben ser incorporados a una enumeración completa que debe contener el contrato:

A) El contrato tiene que ser planteado en forma escrita: Esto es importante para tener prueba del contrato realizado entre las partes y que cada una de las partes pueda tener siempre presente las cláusulas estipuladas:

B) Oficio, profesión u ocupación para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz. Es decir la materia de aprendizaje en que se desenvolverá el aprendiz y en la cual se le obliga a aprender y el empleador se compromete enseñarle o hacerle enseñar.

C) El plazo o duración del contrato: Es el tiempo que tendrá vigencia el contrato, el cual como se indicó, no podrá ser mayor de veinticuatro meses. El artículo 20 del Proyecto de Ley nos estipula que:

“El plazo de duración del aprendizaje así como los contenidos y reglamentos deberán adecuarse a los planes y programas de formación establecidos por el Instituto Nacional de Aprendizaje, a las exigencias de la calificación a la que se aspira y a los conocimientos de base que posee el aprendiz, no pudiendo superar en ningún caso el plazo máximo de veinticuatro meses. En los casos de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, se prorrogará el contrato por un

tiempo igual al que haya durado la licencia por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad.”¹

El artículo 16 de la L.F.I.L.J.U. indica que:

“El plazo de duración del aprendizaje deberá adecuarse a los planes y programas de formación, a las exigencias de la calificación a la que se aspira y a los conocimientos de base que posee el aprendiz, no pudiendo superar en ningún caso el plazo máximo de veinticuatro meses.

El plazo de los contratos de aprendizaje dirigidos por instituciones de formación técnico – profesional que no sean públicas o las privadas, sin participación o supervisión pública, deberá ser autorizado por la Junta Nacional de Empleo sin que pueda exceder el máximo previsto en el inciso anterior.

En los casos de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, se prorrogará el contrato por un tiempo igual al que haya durado la licencia por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, debiéndose justificar la atención por el Banco de Previsión Social o por el Banco de Seguros del Estado.”²

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, art. op. cit., 20.

² Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 16.

D) La forma y monto de la remuneración, es decir, el salario que recibirá el aprendiz por parte de su empleador por el trabajo que realizará. Respecto de este elemento del contrato el artículo 14 de la Ley de Aprendizaje estipula que:

“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 especial objeto de 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 tomada del fondo de becas a que se refiere este espectáculo.”¹

Respecto del salario, el Proyecto de Ley no establece directamente su regulación, y lo que opta es por referirse al artículo 14 de la Ley de Aprendizaje y a los planes y programas de formación del I.N.A., dada la experiencia, que en el campo de los salarios de los jóvenes aprendices, tiene el I.N.A.

¹ Ley de Aprendizaje del Instituto Nacional de Aprendizaje, **op. cit.**, art. 14.

E) Días y horarios de trabajo, se refiere a la Jornada laboral que deberá cumplir el aprendiz sujeto del contrato.

F) Las tareas por desarrollar, es un elemento que viene expreso tanto en el Proyecto de Ley como en la L.F.I.L.J.U., no viene explícitamente en el artículo 13 de la Ley de Aprendizaje. Es importante que en el contrato se estipulen, por lo menos, de manera general las tareas que deberán realizar los aprendices, dependiendo de la ocupación que tengan y con el oficio o profesión que estudien, ya que es importante protegerlos contra la explotación de su mano de obra por algunos empleadores inescrupulosos.

G) El lugar, condiciones y la forma en que el aprendiz realizará su formación práctica, este elemento del contrato sólo viene estipulado en la ley de Aprendizaje y el Proyecto de Ley, ya que en la Legislación Uruguaya se omitió. Es conveniente que se estipule en el Contrato de Aprendizaje, el lugar donde el aprendiz desarrollará su práctica, la forma en que lo hará y las condiciones a las que tendrá que acoplarse para la realización de esta.

H) Las formas de coordinar y de supervisar el aprendizaje teórico y práctico, no vienen incluidas como elementos necesarios en el contrato en la Ley de Aprendizaje, pero sí en el Proyecto de Ley y en la legislación Uruguaya, ya que es fundamental saber cuanto ha aprendido el joven para poder realizar las respectivas valoraciones y corregir posibles yerros en este tipo de contratos.

I) Por último, la manifestación de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y su reglamento establecen, este elemento, sólo viene en la

Ley de Aprendizaje y el Proyecto de Ley en estudio. Este elemento fue copiado por el legislador de la ley de Aprendizaje del I.N.A. y se insertó en el Proyecto de Ley.

El Contrato de Aprendizaje prevé tanto un aprendizaje práctico-laboral como un aprendizaje teórico, esto influye en el tiempo efectivamente laborado por los aprendices.

El artículo 21 del Proyecto de Ley, el cual es fiel copia del numeral 17 de la L.F.I.L.J.U., estipula al respecto que:

“En los contratos de aprendizaje en los que se prevean horas o jornadas de formación teórica fuera del establecimiento, los mismos se consideran como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos, siempre que así hubiera sido previamente convenido.”¹

Es indispensable que se establezca previamente y de manera específica en el contrato, si estas horas de formación teórica serán remuneradas por el empleador. De serlo así, resultaría muy oneroso para este, produciendo esto un aumento en sus costos de producción y provocando que esta modalidad contractual sea menos atractiva para el sector empresarial, perjudicando en consecuencia directamente a los jóvenes.

Tanto el empleador como el aprendiz podrán acordar un plazo de prueba no superior a sesenta días o dos meses, lo cual debe ser modificado a tres meses, como lo está en nuestra legislación laboral, ese periodo estará incluido en el periodo máximo de duración del Contrato de Aprendizaje el cual es de veinticuatro meses como antes se indicó. El numeral 22 del Proyecto de Ley indica:

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 21.

“Las partes contratantes podrán acordar un periodo de prueba no superior a sesenta días, los que serán contados como parte del plazo máximo establecido en el artículo 20 de la presente ley.”¹

Finalizado el plazo de aprendizaje, el I.N.A. está en obligación de expedir el correspondiente certificado y el empleador una certificación del trabajo realizado por el aprendiz.

El artículo 23 del Proyecto de Ley regula al respecto:

“El Instituto Nacional de Aprendizaje otorgará al aprendiz una vez culminado el aprendizaje, un certificado en el que conste la naturaleza, duración y finalidad de la formación profesional obtenida. Por su parte, el empleador extenderá una constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.”²

Por su parte el artículo 19 de la L.F.I.L.J.U. estipula:

“La institución de formación técnico – profesional otorgará al aprendiz una vez culminado el aprendizaje, un certificado en el que conste la naturaleza, duración y finalidad de la formación profesional obtenida. Por su parte, el empleador extenderá una constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.”³

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 22.

² Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 23.

³ Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 19.

Es imprescindible que el joven reciba el respectivo certificado respaldado por el I.N.A. que haga constar que finalizó su aprendizaje, para que cuando este busque empleo, pueda respaldar documentalmente los conocimientos adquiridos.

El joven aprendiz debe obtener una Constancia de Trabajo por parte del empleador, que contenga los elementos del artículo 11 del Proyecto de Ley. Los elementos son: acreditar la experiencia que el joven adquirió en su puesto de trabajo, la regularidad de su asistencia, su comportamiento, y la adaptación del joven al trabajo, además debe contener una calificación que el empleador realice sobre las cualidades que adquirió el joven durante su aprendizaje.

Al igual que en el Contrato de Práctica Laboral, el artículo 24 del Proyecto de ley expresa:

“Expirada la duración máxima del contrato ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta misma modalidad por la misma o distinta empresa”.¹

El Proyecto de Ley no prevé explícitamente la posibilidad de que el joven pueda optar por otro tipo de contrato como el de Práctica Laboral para Titulados, aunque la posibilidad no se excluye.

Debe hacerse la modificación de que no se puede acceder a otro tipo de contrato de este proyecto si ya se ha formado parte de otro tipo contractual.

¹Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 24

Un ejemplo práctico del tipo de contrato escrito que puede suscribirse entre el empleador o empresa contratante, el joven aprendiz y el I.N.A., y que está basado en los requisitos que estipula el Proyecto de Ley, es el siguiente:

CONTRATO DE APRENDIZAJE

En la ciudad de _____, a los ____ días del mes de _____ del _____, por una parte _____, inscrito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el No. _____ y Cédula Jurídica No _____ con domicilio en _____ representado por _____, cédula de identidad número _____, por otra parte el Instituto Nacional de Aprendizaje en su calidad de institución de formación técnico profesional, representada por _____, cédula de identidad número _____, con domicilio en _____ y por otra parte el señor (srta.) _____, cédula de identidad número, de ____ años de edad, con domicilio en _____, convienen en celebrar el presente **CONTRATO DE APRENDIZAJE**, que se ajusta a las siguientes condiciones:

PRIMERO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley No____ (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No.13.181) en su capítulo IV y su respectivo Reglamento No.____ de fecha _____, la empresa y el Instituto Nacional de Aprendizaje acuerdan

implementar un **CONTRATO DE APRENDIZAJE** conforme con el programa de formación para _____ que se adjunta al presente contrato y forma parte de este documento. En consecuencia, la empresa _____ contrata al joven _____ para desempeñar un cargo de _____, (con esto obtenga la profesión u oficio) y se obliga a enseñarle metódicamente de acuerdo con el referido programa de formación que integra este contrato.

SEGUNDO: El plazo de este contrato será de _____ (NO PUEDE EXCEDER LOS 24 MESES) a partir del _____. Los primeros _____ (NO PUEDE EXCEDER DE 90) días de trabajo serán a prueba, el contrato de aprendizaje podrá ser rescindido por cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna, debiendo la empresa abonar los rubros salariales pendientes generados durante la relación laboral.

TERCERO: Se establece una remuneración nominal de _____ colones por hora (día, semana, quincena o mensual). Esta remuneración (sí o no) comprende las horas de aprendizaje teórico.

CUARTO: El horario de trabajo por cumplir será el siguiente: _____.-

QUINTO: El aprendizaje teórico y práctico se coordinará de la siguiente forma y la supervisión se llevará a cabo por _____, de acuerdo con lo que surge del programa de formación.

SEXTO: Será obligación del empleador ocupar al aprendiz en el programa de aprendizaje referido proporcionando los elementos e implementos de trabajo apropiados para un desempeño eficiente y seguro.

SÉPTIMO: El lugar en donde se realizará la formación práctica del aprendiz será en el domicilio de la empresa _____ en el lugar de _____, y esta realizará la misma de la siguiente forma: _____.-

OCTAVO: La póliza del Instituto Nacional de Seguros por accidentes de trabajo y seguro por enfermedad y maternidad estarán a cargo de _____ (empresa o institución). En su caso, se deberá discriminar las horas de aprendizaje teórico y las horas de práctica.

NOVENO: En lo que no esté previsto en las estipulaciones de este contrato, la Ley No. (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No. 13.181) y su Reglamento; se aplicarán, en lo pertinente, las normas legales y reglamentarias vigentes.

DÉCIMO: El aprendiz deberá observar las normas internas relativas a la conducta laboral del personal de la empresa.

DÉCIMO PRIMERO: Si el joven aprendiz incurriere en las causales de despido indicadas en el artículo 81 del Código de Trabajo vigente, así como el incumplimiento de las obligaciones académicas debidamente comprobado mediante una evaluación que efectuará el I.N.A. cada tres meses, enviando un informe del rendimiento académico al empleador, el joven aprendiz podrá ser también despedido en cualquier momento dando aviso al I.N.A. de las razones y pruebas por las que se tomó la decisión, no pudiendo ser contratado bajo esta modalidad de la Ley No. (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No. 13.181).

DÉCIMO SEGUNDO: Cumplido el plazo, el contrato queda rescindido. Si el aprendiz continúa cumpliendo funciones, pasará a formar parte de personal estable de la empresa.

DÉCIMO TERCERO: Manifiestan las partes que conocen y entienden los derechos y deberes que esta Ley (Proyecto de Ley de promoción del Empleo Juvenil) No. 13.181). y que su Reglamento establece.

DÉCIMO CUARTO: Al finalizar la práctica la empresa extenderá una constancia que acredite la experiencia adquirida, la asistencia, el comportamiento y la adaptación del joven

al puesto de trabajo por parte del aprendiz en un plazo de _____ días, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley (Proyecto de Ley).

Para constancia, se expiden dos ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

Trabajador

Empresa

Instituto de Enseñanza

3. CONTRATO DE APRENDIZAJE SIMPLE.

El tercero de los contratos por examinar es el “*CONTRATO DE APRENDIZAJE SIMPLE*”.

El Proyecto de Ley debería indicar que este contrato abarca jóvenes de edades de entre dieciocho y hasta veinticinco años de edad, pero por omisión del legislador costarricense al copiar el artículo 21 de la L.F.I.L.J.U., no agregó al artículo 25 del Proyecto de Ley las palabras: “**de dieciocho**”, referente a la edad base para que los jóvenes puedan acceder a los beneficios que otorgará este Proyecto de Ley.

El Contrato de Aprendizaje Simple, articula en forma discreta el proceso de capacitación con la inserción del joven en el mercado de trabajo, es otra modalidad para brindarles acceso a fuentes de trabajo a los jóvenes deseosos de superarse obteniendo un oficio o profesión, con la diferencia que no cuenta con un aprendizaje teórico, sólo práctico, a diferencia del Contrato de Aprendizaje.

Según nos señala el artículo 25 del Proyecto Ley:

“Los contratos de aprendizaje simple podrán ser convenidos entre los empleadores y jóvenes (de dieciocho) hasta veinticinco años de edad. En estos contratos el empleador se obliga a proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica durante un periodo determinado, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de

trabajo calificado.”¹ (El paréntesis y la negrita no son del original y refiere a la frase omitida.)

Este tipo de contrato como se puede apreciar es una modalidad diferente en ciertos detalles al anterior, pues este tiene un plazo considerablemente menor, la duración de este contrato es entre cuatro y seis meses como máximo.

Según se consigna en el artículo 29 del Proyecto de Ley:

*“Las partes acordarán el plazo del contrato, el que podrá fijarse entre cuatro y seis meses, teniendo en cuenta el tipo de capacitación que recibirá el aprendiz”*²

La edad máxima con la que el joven puede optar por este tipo de contratación es diferente de los contratos de Práctica laboral para Titulados y Aprendizaje, pues en los contratos anteriormente desarrollados, la edad máxima era veintinueve años de edad, pero este caso se reduce a tan sólo veinticinco años de edad, por ser un periodo tan corto de enseñanza y al ser esta sólo práctica, el objeto de este contrato es para darle trabajo y a la vez enseñarle a un joven un oficio en que el aprendizaje sea corto y sencillo para que pueda tener con que defenderse en la vida.

Dentro de lo que estipula el Proyecto de Ley para que pueda llevarse a cabo este tipo de contrato, el aprendiz deberá desempeñarse en un trabajo que se adecue al objeto del contrato tal y como se dice en el artículo 26 del Proyecto de Ley y el empleador no podrá poner al joven a desempeñar tareas diferentes del objeto ya dicho. Este artículo señala:

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 25.

² Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 29.

“El empleador deberá proporcionar trabajo adecuado al aprendizaje objeto del contrato, no pudiendo emplearse el aprendiz en tareas ajenas al objeto del mismo, que de cualquier manera difieran de su categoría laboral.”¹

El Contrato anterior de Aprendizaje, se le impone la obligación al empleador de enseñarle o hacerle enseñar al aprendiz un oficio o profesión, pero en el caso del Contrato de “*APRENDIZAJE SIMPLE*” el encargado de enseñar, según el Proyecto, es un instructor quien podrá hacerlo en forma exclusiva o combinarla con su respectiva labor en la empresa. El artículo 27 del Proyecto de Ley estipula:

“El empleador nombrará un instructor dentro de sus empleados que tendrá a su cargo, como máximo tres aprendices. Para el caso en que la empresa destine un instructor exclusivamente para su tarea, podrán ser hasta diez los aprendices para cada instructor.”²

Una característica que debe contener el Contrato de “*APRENDIZAJE SIMPLE*” es que debe realizarse por escrito, ya que siempre es necesario dejar documentado todos los acuerdos tomados entre las partes contratantes:

“El contrato de aprendizaje deberá formalizarse por escrito, haciéndose constar expresamente el objeto del mismo, la capacitación que se impartirá, los datos personales del aprendiz y su instructor, así

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, *op. cit.*, art. 26

² Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, *op. cit.*, art. 27.

como la especialización técnico-profesional de este último. Estos contratos deberán ser avalados por el Ministerio de Trabajo.¹

El artículo 24 de la L.F.I.L.J.U. señala:

“El contrato de aprendizaje deberá formalizarse por escrito, haciéndose constar expresamente el objeto del mismo, la capacitación que se impartirá, los datos personales del aprendiz y su instructor, así como la especialización técnico-profesional de este último².

Un ejemplo del tipo de contrato escrito que puede suscribirse entre el empleador o empresa contratante y el joven aprendiz y basado en los requisitos que estipula el Proyecto de Ley es el siguiente:

CONTRATO DE APRENDIZAJE SIMPLE

En ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ del _____, por una parte _____, inscrito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el No. _____ y Cédula Jurídica No. _____ con domicilio en _____,

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, **op. cit.**, art. 28.

² Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, **op. cit.**, art. 24.

representado por _____, cédula de identidad número _____ y por otra parte el señor (srta.) _____, cédula de identidad número _____, de _____ años de edad, con domicilio en _____, convienen celebrar el presente **CONTRATO DE APRENDIZAJE SIMPLE**, que se ajusta a las siguientes condiciones:

PRIMERO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley No. _____ (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No.13.181) en su capítulo V y su respectivo Reglamento No. _____ de fecha _____, la empresa contrata, por única vez a _____, para desempeñar un cargo de _____, comprometiéndose a impartirle la capacitación necesaria para el desempeño adecuado de dicho puesto de trabajo, de acuerdo con el plan de aprendizaje oportunamente aprobado por el I.N.A.. La empresa designa a tales efectos como instructor del aprendiz a _____, quien será responsable de conducirlo en el proceso de formación en la empresa.

SEGUNDO: El Plan de Aprendizaje forma parte integrante de este contrato.

TERCERO: _____ declara que no está realizando estudios en organismos públicos o privados que tengan que ver con este aprendizaje.

CUARTO: El plazo de este contrato será de _____ (NO PODRÁ EXCEDER LOS 6 MESES NI SER INFERIOR A 4 MESES) a partir del _____. Los primeros

_____ días de trabajo serán a prueba. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser rescindido por cualquiera de las partes sin responsabilidad alguna, debiendo la empresa abonar los rubros salariales pendientes generados durante la relación laboral.

QUINTO: Se establece una remuneración nominal de _____ colones por hora (día, semana, quincena, mes).

SEXTO: El horario de trabajo a cumplir será el siguiente: _____-.

SÉPTIMO: Será obligación del empleador ocupar al aprendiz en el oficio y puesto de trabajo para el que fue contratado de acuerdo con el plan de aprendizaje referido, proporcionando los elementos e implementos de trabajo apropiados para un desempeño eficiente y seguro.

OCTAVO: El lugar en donde se realizará la formación práctica del aprendiz será en el domicilio de la empresa _____ en el lugar de _____, y esta realizará la misma de la siguiente forma: _____.-

NOVENO: La póliza del Instituto Nacional de Seguros por accidentes de trabajo y seguro por enfermedad y maternidad estarán a cargo de _____ (empresa o institución).

DÉCIMO: En lo que no esté previsto por las estipulaciones de este contrato, la ley No. (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil) y de su Reglamento, se aplicará en lo pertinente, las normas legales y reglamentarias vigentes.

DÉCIMO PRIMERO: El aprendiz deberá observar las normas internas relativas a la conducta laboral del personal de la empresa.

DÉCIMO SEGUNDO: Si el joven aprendiz incurriere en las causales de despido indicadas en el artículo 81 del Código de Trabajo vigente podrá ser despedido en cualquier momento no pudiendo ser contratado nuevamente bajo esta misma modalidad o cualquiera de las otras incluidas dentro de la misma Ley No. (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No 13.181.).

DÉCIMO TERCERO: Cumplido el plazo, el contrato queda rescindido. Si el trabajador continúa cumpliendo funciones, pasará a formar parte del personal estable de la empresa.

DÉCIMO CUARTO: Manifiestan las partes que conocen y entienden los derechos y deberes que esta Ley (Proyecto de Ley de promoción del Empleo Juvenil No. 13.181). y su Reglamento establecen.

DÉCIMO QUINTO: Al finalizar el aprendizaje, la empresa extenderá una constancia que acredite la experiencia adquirida, la asistencia, el comportamiento y la adaptación del joven becado al puesto de trabajo.

Para constancia, se expiden dos ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

Trabajador

Empresa

4. CONTRATO DE BECAS DE TRABAJO.

El cuarto de los contratos por examinar es el “*CONTRATO DE BECAS DE TRABAJO*”, el que abarca jóvenes de edades de entre dieciocho y veintinueve años de edad, los cuales tendrán su primera experiencia laboral.

En la redacción original de la Legislación Uruguaya, el artículo 10 de la L.F.I.L.J.U. señala que la edad con la deben contar los jóvenes es de quince a veinticuatro años y textualmente dice:

“El objeto de las becas de trabajo es posibilitar que jóvenes de quince a veinticuatro años pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos se vinculen a un medio laboral y realicen una adecuada primera experiencia laboral.” (El subrayado no es del original)¹

La redacción original del artículo 10 de la L.F.I.J.U., fue modificada por nuestro legislador, ya que de no haberlo hecho, hubiera creado trabas en nuestra legislación, pues existe legislación aplicada al trabajo de los menores de edad, el Código de la Niñez y la Adolescencia regula el trabajo de los menores de edad en su artículo 78 que estipula:

“Artículo 78-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.”²

¹ Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 10.

² Código de la Niñez y la Adolescencia, op. cit., art. 78.

La edad estipulada en la normativa Uruguay vendría a poner obstáculos a este Proyecto de Ley, los cuales no son necesarios, por lo que nuestro legislador alteró esta a dieciocho años de edad como en los otros contratos de este Proyecto de Ley.

Este tipo de contrato llamado “*Beca de trabajo*”, abarca a jóvenes entre dieciocho a veinticuatro años que procedan de sectores de bajos ingresos económicos, y que están en busca de su primer empleo formal. El artículo 12 del Proyecto de Ley estipula:

“El objeto de las becas de trabajo o programa de capacitación y empleo en un oficio es posibilitar que jóvenes de dieciocho a veintinueve (años), realicen una primera experiencia laboral”¹. (El contenido entre paréntesis no es del original).

La Beca de Trabajo en el Proyecto de Ley, dura hasta doce meses y no requiere articulación con formación educativa alguna relacionada con la ocupación que realizará. El objetivo se vincula, principalmente con la adquisición de hábitos y actitudes de trabajo y no tanto con la adquisición de habilidades específicas.

La finalidad de la beca es dotar de recursos a personas que desean estudiar, pero no tienen recursos económicos suficientes para costearlos por sus propios medios.

“Es una pensión que se concede a determinada persona para cursar determinados estudios”².

¹ Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes. *op. cit.*, art. 12.

² Diccionario Enciclopédico Quillet, México, Tomo II, Editorial Cumbre, S.A., 13ª Edición, 1987, p. 301.

Personas o instituciones tanto privadas como públicas destinan ciertos recursos para dotar a las personas de escasas posibilidades económicas de la oportunidad de estudiar.

“Son ayudas para los estudios o viajes culturales o para compra de libros que se conceden a los estudiantes por el Estado, por entidades privadas o empresas. Referidas al mundo laboral, son las cantidades que pueden conceder las empresas a sus trabajadores para estudios...”¹

El legislador costarricense, de manera equivocada trató de modificar el contenido del Contrato de *Becas de Trabajo* del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil. El legislador costarricense confunde y mezcla el Contrato de Capacitación de Trabajo con el de Becas de Trabajo, incluyendo el Contrato de Capacitación de Trabajo, que ni siquiera existe en la L.F.I.L.J.U., con el Contrato de Becas de Trabajo. En el Proyecto de Ley existe el Contrato de Aprendizaje y de Aprendizaje Simple para capacitar a jóvenes en un trabajo, y el utilizar el Capítulo de Becas de Trabajo para regular un tipo de capacitación, es una inclusión errada por parte de nuestro legislador al modificar la legislación Uruguaya para adecuarla al Proyecto de Ley.

El artículo 11 de la L.F.I.J.U. expresa:

“El Instituto Nacional del Menor, el Instituto Nacional de la Juventud y la Administración Nacional de Educación Pública, podrán acordar con organismos públicos estatales o no estatales, así como empresas privadas becas de trabajos. Las organizaciones no gubernamentales

¹ Álvarez Sacristán, *op. cit.*, pág. 42.

requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar becas de trabajo. La autorización supone el reconocimiento de que la beca se refiere a los beneficiarios y al propósito expresado en el artículo anterior.”¹

En la aplicación de los Contratos de Becas de Trabajo del Proyecto de Ley debe incentivarse para que los empleadores otorguen las becas de estudio a jóvenes trabajadores, para que cuenten con más recursos económicos para que continúen o retomen la educación primaria o secundaria según corresponda, ya que este tipo de beca debería ser para estas personas que teniendo ya dieciocho años o más, no han podido finalizar su enseñanza media, adquiriendo buenas costumbres y hábitos de trabajo, además de la preparación académica.

Es necesario que al Proyecto de Ley, se le agregue una parte que le fue omitida de su homónima de Uruguay y es en la que se aclara que esta beca de trabajo es para personas pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos.

El fin de otorgar una beca en el Proyecto de Ley, debe ser apoyar a los jóvenes de escasos recursos económicos para terminar los estudios inconclusos por falta de estos y en su defecto que puedan optar por cursos de computación o algún idioma.

Una diferencia entre la Legislación Uruguaya y nuestro Proyecto de Ley, es el enfoque del interés social que en buena parte es indispensable para el nacimiento y desarrollo de este Proyecto de Ley.

¹Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes op. cit., art. 11.

Otra gran diferencia del enfoque que el Proyecto de Ley da en relación con el contrato de la legislación Uruguaya, es que en nuestro artículo 13 se estipula:

“El Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Aprendizaje, podrán acordar en forma coordinada con empresas privadas, programas de capacitación de un oficio. Las empresas requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar los programas de capacitación en un oficio o becas de trabajo. La autorización supone el reconocimiento de que la beca se refiere a los beneficiarios y al propósito expresado en el artículo anterior.”¹ (Lo subrayado y la negrita no son del original.).

Contrariamente el texto de la Ley Uruguaya, en su artículo 11 regula, que se permite que las Becas de Trabajo se puedan acordar con Organismos Públicos Estatales o no Estatales, así como empresas privadas y las organizaciones no gubernamentales. Se pueden observar varias diferencias que este sentido existe entre la legislación Uruguaya y la Costarricense. La primera de ellas es que en la Legislación Uruguaya, se le permite tanto a las empresas privadas como a los organismos públicos estatales o no estatales acordar las Becas de Trabajo. En el Proyecto de Ley nuestro sólo se les permite a las empresas privadas realizar este tipo de acuerdos que benefician tanto a las empresas como a los

¹Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 11.

jóvenes, reduciendo las posibilidades para que más jóvenes tengan la oportunidad de salir favorecidos con este tipo de programas.

Se debe modificar la propuesta para ese artículo 13 del Proyecto de Ley e incluir que los organismos públicos estatales o no estatales tengan el deber y la obligación de colaborar con la aplicación de este tipo de programas para los jóvenes.

Se debe volver a la redacción original, es decir, a copiar de manera correcta el artículo de la Legislación Uruguaya.

Igual con la redacción del tercer párrafo de ese mismo artículo 13 del Proyecto en cuestión en el que se le agrega que además de la autorización que se debe conseguir para otorgar las becas, también agrega que para la capacitación de un oficio se requiere una autorización y la capacitación para un oficio no es el objeto del Contrato de las Becas de Trabajo.

Otra de las variaciones realizadas por nuestro legislador, es ampliar el plazo de las becas, ya que en la legislación Uruguaya contiene en su numeral 12 que:

“Las becas de trabajo deberán pactarse por escrito y la duración de las mismas no podrán exceder de nueve meses. Los jóvenes se beneficiarán de ellas por única vez.”¹. (El subrayado no es del original.).

Nuestro legislador realizó algunas modificaciones en cuanto a la duración del **plazo**, el cual amplió a doce en lugar de nueve meses, en el artículo 15 se estipula que:

¹Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, **op. cit.**, art. 12.

“Las becas de trabajo deberán pactarse por escrito y la duración de las mismas no podrá exceder los doce meses. Los jóvenes se beneficiarán del programa de capacitación en un oficio por única vez.”¹ (El subrayado no es del original).

Como en los contratos anteriores de este Proyecto de Ley el artículo 17 impone que:

*“Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la **capacitación** y experiencia adquirida por el joven **practicante** en el oficio así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.”²(La negrita no es del original)*

El artículo anterior debe eliminar las palabras “capacitación, practicante”, erróneamente incorporadas por nuestro legislador, ya que en el texto Uruguayo no existen, se debe incorporar la palabra de “becado” en lugar de “practicante”, pues es un Contrato de Becas de Trabajo y no de Práctica Laboral.

El artículo 13 de L.F.I.L.J.U., en concordancia con lo anterior, estipula:

Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo³ .

¹Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 15.

²Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 17.

³Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, op. cit., art. 13.

Esto es muy importante, ya que si el joven desea buscar otro trabajo es recomendable que tenga un documento que acredite el trabajo realizado.

Se debe agregar uno o dos artículos al capítulo de *Becas de Trabajo*, para implementarlos en la debida forma, recomendaciones que se realizarán posteriormente.

Debe hacerse el respectivo contrato tripartita entre una institución, organización u organismo no gubernamental O.N.G., público o no, el que aporte la beca, una empresa y el joven becado.

A continuación se presenta un ejemplo del tipo de contrato escrito que puede suscribirse entre el empleador o empresa contratante y el joven becado, este contrato está basado en los requisitos que estipula el Proyecto de Ley.

CONTRATO DE BECA DE TRABAJO

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ del _____, por una parte _____, inscrito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el No. _____ y Cédula Jurídica No. _____ con domicilio en _____, representado por _____ cédula de identidad número _____, y por otra parte _____ (Organización u O.N.G.), representado por _____, cédula de identidad número _____, con domicilio en _____, convienen en celebrar el presente **CONTRATO DE BECAS DE TRABAJO**, que se ajusta a las siguientes condiciones:

PRIMERO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley No. _____ (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No.13.181) en su capítulo III y su respectivo reglamento No. _____ de fecha _____, la _____ (Organización u O.N.G.) y la empresa _____, en el marco jurídico de lo dispuesto por la Ley No. (Proyecto de Ley de Promoción de Empleo Juvenil) y su decreto reglamentario No. _____ de fecha _____ acuerdan instrumentar, por única vez, una beca de trabajo, a favor de _____ (Datos personales del joven) con el objeto de facilitarle una primera experiencia laboral que le permita desarrollar actitudes y hábitos de trabajo y a la vez que con dicha beca pueda finalizar los estudios incompletos o ampliar los que tiene en alguna rama específica.

SEGUNDO: El plazo de esta beca será de _____ (NO PODRÁ EXCEDER LOS 12 MESES NI SER INFERIOR A LOS 3 MESES) a partir del _____. Los primeros _____ días de trabajo serán a prueba. Durante el periodo de prueba, esta beca podrá ser rescindida por cualesquiera de las partes, sin responsabilidad alguna, debiendo la empresa abonar los rubros salariales pendientes generados durante la relación laboral.

TERCERO: Se establece una remuneración nominal de _____ colones (por hora, semana, quincena o mensual).

CUARTO: El horario por cumplir será el siguiente: _____.-

QUINTO: El lugar en donde se realizará la formación práctica del aprendiz será en el domicilio de la empresa _____ en el lugar de _____, y esta realizará la misma de la siguiente forma: _____.-

SEXTO: La póliza del Instituto Nacional de Seguros por accidentes de trabajo y seguro por enfermedad y maternidad estarán a cargo de _____ (empresa o institución).

SÉPTIMO: En lo que no esté previsto por las estipulaciones de esta beca, la Ley No. (Proyecto de Promoción del Empleo Juvenil) y su decreto reglamentario, se aplicarán en lo pertinente, las normas legales y reglamentarias vigentes.

OCTAVO: El titular de la presente beca deberá observar las normas internas relativas con la conducta laboral del personal de la empresa.

NOVENO: Si el joven becado incurriere en las causales de despido indicadas en el artículo 81 del Código de Trabajo vigente, así como de sus obligaciones académicas podrá ser despedido en cualquier momento, no pudiendo ser contratado nuevamente bajo esta modalidad incluida en la Ley No. (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No. 13.181.).

DÉCIMO: Cumplido el plazo de la beca, el contrato queda rescindido. Si el becario continúa cumpliendo funciones, pasará a formar parte del personal estable de la empresa.

DÉCIMO PRIMERO: Manifiestan las partes que conocen y entienden los derechos y deberes de esta Ley (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil No. 13.181.) y su Reglamento establecen.

DÉCIMO SEGUNDO: Al finalizar la beca de trabajo la empresa le entregará al joven una constancia que acredite la experiencia adquirida, la asistencia, el comportamiento y la adaptación del joven al puesto de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley (Proyecto de Ley).

DÉCIMO TERCERO: La supervisión de la Institución _____ se llevará a cabo de la siguiente manera: _____.-

Para constancia, se expiden dos ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

Trabajador

Empresa

Institución

CAPÍTULO SEGUNDO:
ANÁLISIS DE LOS REQUISITOS, DERECHOS Y
OBLIGACIONES PARA INCORPORARSE A LAS
MODALIDADES CONTRACTUALES DEL PROYECTO DE
LEY DE “PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL” Y LAS
RECOMENDACIONES SUGERIDAS.

***SECCIÓN I: REQUISITOS, DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA
INCORPORARSE A LAS MODALIDADES
CONTRACTUALES.***

En las nuevas modalidades contractuales del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, tanto los empleadores como los jóvenes trabajadores deben de cumplir una serie de requisitos y obligaciones para poder formar parte de estas modalidades contractuales y a la vez tener derechos que el Proyecto les otorga dentro de cada una de las mismas.

A- PARA LOS JÓVENES.

En la Sección II del Capítulo anterior se citó los requisitos subjetivos con los que debían contar los jóvenes en las distintas modalidades contractuales, como la edad, la titulación previa que debe tener en el contrato de práctica laboral, el aprendizaje, en los contratos de aprendizaje y aprendizaje simple y la situación económica que debe tener para obtener becas de trabajo, pero en esta Sección se procederá a analizarlos de manera

sistemática, con el fin de realizar las comparaciones entre unas y otras dependiendo del tipo contractual, se dejarán de lado los requisitos objetivos de las modalidades contractuales, ya que en el Capítulo anterior fueron analizados ampliamente.

1. REQUISITOS SUBJETIVOS.

Los requisitos generales subjetivos para los jóvenes contratantes, de los contratos de este Proyecto, tiene como el primero la edad de los trabajadores, que debe estar entre los dieciocho y los veintinueve años, con excepción del Contrato de Aprendizaje Simple.

La edad mínima se ha establecido en dieciocho años de edad como antes se indicó, es un acierto por parte de nuestro legislador, para no tener problemas con otras leyes como el Código de la Niñez y la Adolescencia, supra citado, que regula el trabajo de los adolescentes de entre 15 y antes de los 18 años.

Otro de los requisitos que aplican a todos los contratos es que el joven no haya sido beneficiado anteriormente por algunos de los tipos contractuales que posee el Proyecto de Ley en estudio. Sin embargo, en el artículo 32 del Proyecto de Ley nos dice:

“Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente ley, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual (ni otra modalidad de la misma ley) por la misma empresa (ni distinta empresa). Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si el empleador rescindiere unilateralmente el contrato y no mediare notoria mala conducta

por parte del trabajador, este último tendrá el derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otro empleador. En este caso el nuevo contrato no podrá exceder el plazo del contrato pendiente de ejecución a la fecha de rescisión.”¹ (El contenido del paréntesis no es del original).

El joven despedido tiene el derecho de recurrir a los Tribunales de Justicia Laborales para que estos decidan si su despido fue justificado o injustificado. Sólo en el caso que haya sido injustificadamente y el plazo del contrato no haya finalizado el joven podrá optar para que otra empresa lo contrate, pero sólo para finalizar el plazo restante de su contrato.

El empleador deberá cancelar los extremos laborales que señale el órgano judicial competente al joven despedido como compensación de los daños y perjuicios por el despido injustificado. También el empleador, en caso de despedir injustificadamente al joven trabajador, deberá cancelar los montos que con las modalidades contractuales del Proyecto de Ley fue exonerado de pagar tanto al I.N.A. como a Tributación Directa.

Todos los jóvenes quienes realicen este tipo de contratos deben de tener un comportamiento excelente, observar y acatar las normas internas relativas con la forma en que deben comportarse los trabajadores de esa empresa.

En el Contrato de Práctica Laboral para Titulados algunas de los requisitos ya dichos para los jóvenes es que cuenten con una formación previa, que estén en busca de su

¹Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 32.

primer trabajo y que el mismo esté de acuerdo con la titulación que tengan¹. Otro requisito en este contrato es que el joven debe acreditar ante su empleador que se ha egresado de algún centro de enseñanza superior o técnica².

A diferencia del anterior, el Contrato de Aprendizaje requiere que el joven desee aprender un oficio calificado o una profesión, por lo que en este contrato no se necesita una formación previa, pero sí que el joven esté dispuesto a recibir clases teóricas, en la cuales debe tener un buen aprovechamiento académico, de lo contrario se le puede rescindir el contrato. El joven trabajador, aprendiz y becado tienen la obligación de cumplir con sus tareas académicas y mantener un buen comportamiento y aprovechamiento académico en el centro de enseñanza.

El Contrato de Aprendizaje Simple es similar en requisitos al anterior, pero en este el joven no requiere de formación teórica y la edad máxima para acceder a este es de veinticinco años.

Por último el Contrato de Becas de Trabajo lo que se busca es que el joven sea de escasos recursos económicos, que busque su primer empleo formal, además no es necesario que el joven tenga formación educativa alguna.

Estos son los requisitos subjetivos, tanto específicos como generales con los que deben contar los jóvenes que quieran acceder a los tipos contractuales del Proyecto de Ley en estudio.

¹ Véase supra nota #, p. 24.

² Véase supra nota #, p. 26.

2. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Dentro de todo contrato existen derechos y obligaciones para cada una de las partes contratantes.

Dentro de las obligaciones de los jóvenes que quieran realizar un contrato amparados por el Proyecto de Ley en estudio son:

1. Cumplir con los requisitos generales y específicos para cada uno de las modalidades contractuales del Proyecto de Ley.
2. Otra de las obligaciones de los jóvenes y que a la vez es su derecho es firmar junto con el empleador un contrato por escrito en donde se consignen sus derechos, responsabilidades y obligaciones dentro de su experiencia laboral. Lo anterior amparado a los artículos 7, 14, 15, 19, 28 del Proyecto de Ley en estudio ya citados en el capítulo anterior de esta investigación.
3. Que los jóvenes sujetos del contrato no hayan accedido a este tipo de programa con anterioridad, ya que una vez que ya ha finalizado un contrato de los que contiene el proyecto en estudio, el joven no podrá acceder a él nuevamente a esta modalidad contractual, como en su oportunidad se explicó en los artículos 8, 16, 24, ya anteriormente analizados y el 32 de la parte de disposiciones generales que infra se analizará.

4. El joven está obligado a prestar los servicios para los que fue debidamente contratado por el empleador, esto basado en el artículo 18 del Proyecto de Ley, ya citado en la parte en donde se analizó el Contrato de Aprendizaje. Además es imprescindible que el joven cumpla con sus obligaciones laborales. Además de tener un excelente aprovechamiento académico en sus estudios.

Los anteriores son las principales obligaciones de los jóvenes que enmarca explícitamente la ley, pero no hay que dejar de lado las obligaciones generales de todo trabajador, debidamente especificadas en el Código de Trabajo y de las obligaciones en específico que tiene el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa.

Los derechos más importantes de los jóvenes en las modalidades contractuales del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil son:

1. Finalizado el contrato por cumplimiento en el plazo establecido, el joven tiene derecho de que el empleador le extienda una constancia por el trabajo realizado dentro de la empresa. Esta debe contener detalladamente la calidad de la asistencia y puntualidad del joven al centro de trabajo, la experiencia obtenida durante su práctica o aprendizaje en desarrollo de su trabajo, el comportamiento dentro de las instalaciones y adaptación del joven al trabajo otorgado.
2. Ayuda económica además de su salario, en los casos de los contratos de Becas de Trabajo, ya que es necesario que los jóvenes reciban ese incentivo extra por parte de

alguna empresa, fundación o institución para que pueda finalizar sus estudios básicos.

3. En el numeral 20 del Proyecto de Ley estipula que:

“En los casos de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, se prorrogará el contrato por un tiempo igual al que haya durado la licencia por enfermedad”¹.

Esta prórroga es un derecho de los jóvenes para poder aprovechar este novedoso sistema contractual y que esta oportunidad no se vea afectada.

4. El artículo 21 otorga el derecho a los jóvenes que las horas de formación técnica, si se conviene previamente, se consideren como horas efectivamente trabajadas.

5. El joven tiene el derecho a un periodo de prueba en todos los contratos, como cualquier otro trabajador, para que el empleador evalúe la adaptación que este vaya a tener en el centro de trabajo, que sea un plazo corto y fijado previamente, lo normal en nuestra legislación son tres meses.

6. El joven tiene derecho a que se le otorgue un trabajo adecuado a sus conocimientos y aptitudes.

7. Respecto de si existe alguna indemnización al finalizar del contrato antes de que finalice el plazo acordado el artículo 31, del Proyecto de Ley dice:

¹Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 20.

“Cuando la extinción del contrato se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización por despido establecida en las normas laborales vigentes.”¹

Con lo anterior se entiende que contrario sensu, si el empleador despide al joven sin motivo alguno y sin que haya terminado el plazo del contrato deberá pagar los extremos laborales que se señalan en las leyes laborales vigentes.

8. En el artículo 32 del Proyecto de Ley, el joven tiene el derecho de finalizar el plazo restante en su contrato en otra empresa, si en la empresa en que laboraba ha sido despedido injustificadamente y no había finalizado el plazo del contrato.
9. El joven tiene el derecho de ser contratado de manera definitiva por la empresa en la que esté realizando la práctica laboral o el aprendizaje, el artículo 33 del Proyecto en estudio establece:

“Si al vencimiento del (plazo del) contrato el trabajador continúa desempeñando tareas, se considerará una contratación definitiva y pasará a regirse por toda la normativa vigente”.² (El paréntesis no es del original)

Cabe agregar que el plazo que el joven ha tenido con la empresa bajo las modalidades contractuales se sumará al tiempo que continúe una vez finalizado el contrato y deberá

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 31.

² Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 33.

ser tomado en cuenta para los cálculos de aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía que se regulan en la normativa laboral vigente.

10. Derecho de una póliza contra cualquier accidente laboral, así como estar asegurado contra enfermedad, maternidad, vejez y muerte, la póliza del Instituto Nacional de Seguros y el Seguro por parte de la Caja Costarricense del Seguro Social. El artículo 38 establece al respecto:

“Los empleadores deberán cubrir a los jóvenes participantes en las diversas modalidades contractuales establecidas en la presente ley, con un póliza de accidentes de trabajo del Instituto Nacional de Seguros.”¹

11. Derecho del joven a la debida capacitación, recibir los elementos y herramientas necesarias para la realización del trabajo por parte del empleador. Recibir la remuneración debida y justa por su trabajo, según el artículo 37 que estipula:

“Las modalidades de contratos previstas en la presente ley serán remuneradas por lo menos con el cien por ciento (100%) del salario mínimo de la ocupación o especialidad del empleado, quien gozará de los beneficios de los aumentos que decreta el Consejo Nacional de Salarios, excepto para los Contratos de Aprendizaje y Aprendizaje Simple, cuya remuneración no podrá ser inferior al

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 38.

setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo de la ocupación o especialidad del empleado.”¹.

12. Tener horarios de trabajo debidamente establecidos con anterioridad por las partes.

A continuación enumeraré los requisitos, obligaciones y derechos de las empresas y sus representantes, que están estrechamente relacionados con los anteriores, algunos de los derechos de los jóvenes trabajadores son directamente una obligación para las empresas contratantes y una obligación para el joven.

B- PARA LAS EMPRESAS.

Los contratos deben contener una serie de requisitos que las partes deben cumplir, así como ciertos derechos y obligaciones que derivan de los mismos contratos.

Anteriormente correspondían a los jóvenes contratantes y a continuación se procederá a realizar lo mismo con la parte empresarial – empleadora.

1. REQUISITOS Y OBLIGACIONES

1. Uno de los requisitos para el empleador es realizar por escrito el contrato cuando se contrata al joven trabajador.

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, **op. cit.**, art. 37.

2. En el artículo 3, Capítulo Primero del Proyecto de Ley, vienen enumerados los requisitos más importantes que deben cumplir las empresas que deseen incorporar jóvenes a sus centros de trabajo que establece:

“Para que las empresas puedan incorporar jóvenes en cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente ley y obtener los correspondientes beneficios deberán cumplir con los siguientes requisitos: a) Acreditar que están en situación regular de pago de sus obligaciones con la Caja Costarricense del Seguro Social y con el pago de sus respectivos impuestos.”¹

Este requisito es una forma de asegurarse que las empresas contratantes están a derecho con sus obligaciones económicas tanto con la C.C.S.S. y con la Dirección General de Tributación Directa, ya que con la primera nos aseguramos que el personal de la empresa y el joven estarán afiliados a los beneficios de la C.C.S.S., en caso de enfermedad, maternidad, vejez y muerte y con la segunda a los compromisos tributarios que la empresa cumple con el pago de sus impuestos, esos son requisitos insoslayables que debe cumplir fielmente la empresa.

3. *“No haber efectuado, en los sesenta días anteriores a la contratación ni efectuar durante el plazo de la misma despidos de personal permanente que realice iguales o similares tareas a las que el joven contratado vaya a realizar en el establecimiento.”²*

¹Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 3, primer párrafo e inciso a).

²Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 3, inciso b).

Este requisito es inconstitucional, ya que vendría a limitar la libertad de contratación que posee el empleador restringiendo su derecho de poder despedir al personal que en su criterio no le funciona, obstaculiza el derecho de optar por las modalidades contractuales del Proyecto de Ley en estudio, lo mismo que al joven contratante.

El principio del artículo es válido, el cual es evitar despidos injustificados de empleados permanentes para poder utilizar a los jóvenes que se van a contratar y así no tener que pagar algunas de los extremos laborales que se deben cancelar en el caso de terminar los contratos laborales simples y sencillos.

Es un grave error limitar al empleador el derecho a despedir con justa causa a sus empleados, por incurrir en una de las causales del artículo 81 del Código de Trabajo, así como durante el periodo de prueba de tres meses, del artículo 80 del mismo cuerpo normativo¹.

El artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica en lo que nos concierne establece:

“El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil (...), impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad (...). El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”² (La negrita no es del original).

¹ Código de Trabajo, *op. cit.*, artículos 80, 81.

² Constitución Política de la República de Costa Rica, de 7 de noviembre de 1949, San José, Imprenta Nacional, 1980, artículo 56.

Limitar de esta manera al empleador su derecho de despedir a algún trabajador de manera legalmente justificada, se considera inconstitucional, pues menoscaba la libertad de este, ya que el Estado garantiza el derecho de elección libre del trabajo, tanto para el empleado en escoger el trabajo que desee, como del empleador de decidir a quien despide o no, siempre y cuando no haya discriminación y sea respaldado por la leyes constitucionales y laborales vigentes y leyes afines.

Este inciso b) del artículo 3 ya citado, es de todas maneras insuficiente, ya que si el empleador considerara adecuados los incentivos que propone este Proyecto de Ley, podría planificar con varios meses de anticipación el despido de personal permanente para adquirir los beneficios previstos y así poder contratar jóvenes bajo las modalidades contractuales del Proyecto de Ley.

El inciso c) del artículo 3 establece respecto de una empresa:

“Que tengan por lo menos un año de actividad en el país.”¹

Esto asegura al legislador la estabilidad de la empresa en el país y a la vez la estabilidad laboral que gozarán los jóvenes trabajadores durante el cumplimiento de contrato laboral.

El Proyecto de Ley estima necesario regular la cantidad de jóvenes que cada empresa puede tener bajo esta novedosa modalidad de contratación, el artículo 3 inciso d) indica:

¹Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 3, inciso c).

“Que el porcentaje total de contratación bajo cualquiera de la modalidades previstas en la presente ley no exceda el veinte por ciento (20%) del total de los trabajadores de la empresa. En el caso de empresas unipersonales o empleadores que ocupen hasta cinco trabajadores, no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente ley.”¹.

Aunque este inciso es limitante para la parte patronal en lo que se refiere a la contratación de personal para su empresa, es conveniente y prioritario proteger el fin de este proyecto de ley, ya que algunos patrones podrían aprovecharse, para tener sólo jóvenes contratados bajo esta modalidad trabajando en su empresa, con el fin de evadir el pago de los extremos laborales como el preaviso y la cesantía, con lo que se aseguraría contratos laborales de lapsos cortos y poder estar renovando el personal de su empresa.

No viene estipulado en el Proyecto de Ley los plazos que tienen las empresas para la presentación de los requisitos ante el Ministerio de Trabajo.

A continuación se presenta un ejemplo de la declaración que debe presentar el empleador ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitando participar en el programa basado en los requisitos que estipula el Proyecto de Ley.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 3, inciso d).

DECLARACIÓN JURADA
REGISTRO DE LA LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO
JUVENIL No.

San José, ____ del mes de ____ del ____.

El suscrito _____ (nombre y demás calidades),
en mi condición de _____ (apoderado, representante o propietario) de
_____ (nombre de la empresa o sociedad), con domicilio en _____
inscrita en el Registro Mercantil al Tomo ____, Folio ____, Asiento ____ con la cédula
jurídica número _____, apercibido de las consecuencias legales que me
pueden sobrevenir en caso de dar un declaración falsa o errónea, Juro y Declaro:

- 1) Que cumpla con los requisitos exigidos por el artículo 3 de la Ley No. (Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil) y los artículos _____ del Reglamento de Ley de fecha ____ de _____ del ____.
- 2) Que la Empresa se encuentra al día en el pago de las planillas a la C.C.S.S. y en situación regular de pagos ante la Dirección General de Tributación Directa.
- 3) Que la Empresa no ha realizado ningún despido en los últimos 60 días de personal permanente, con el fin de contratar jóvenes bajo las modalidades contractuales de la

institución que tendrá por cometido, además, fiscalizar el debido cumplimiento de los mismos.”¹.

Otro de los requisitos es que la empresa debe ser privada, ya que en el proyecto no contempla la posibilidad de que el Estado o uno de sus entes pueda ser empleador en esta relación, el artículo 39 del proyecto establece que:

“Las disposiciones de la presente ley no serán de aplicación a las modalidades contractuales que celebren los organismos públicos estatales como empleadores.”².

Estos son requisitos y obligaciones que tiene la parte empresarial – empleadora, estipulados en el presente Proyecto de Ley.

2. DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PROYECTO DE LEY COMO EXONERACIONES, DEDUCCIONES Y ACREDITACIONES PARA EL EMPRESARIO.

La parte empresarial – empleadora goza de una serie de derechos y beneficios que el Proyecto de Ley le otorga y que a continuación se detallarán.

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 35.

² Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 39.

Dentro del Capítulo sobre “Disposiciones Finales” del Proyecto de Ley en estudio, el artículo 30 enumera una serie de derechos y beneficios que gozarán las empresas que opten por estas novedosas modalidades contractuales.

“Las empresas que contraten bajo las formas y condiciones previstas en la presente ley gozarán de las siguientes exoneraciones:

a) Del monto correspondiente al aporte patronal establecido en el artículo 15 de la Ley No. 6868, del 6 de mayo de 1983 de acuerdo con la siguiente tabla:

1.- Un cien por ciento (100%) a aquellos empleadores que contraten hasta un veinte por ciento (20%) del total de los empleados.

2.- Un setenta y cinco por ciento (75%) a aquellos empleadores que contraten hasta un quince por ciento (15%) del total de los empleados.

3.- Un cincuenta por ciento (50%) a aquellos empleadores que contraten hasta un diez por ciento (10%) del total de los empleados.

4.- Un veinticinco por ciento (25%) a aquellos empleadores que contraten hasta un cinco por ciento (5%) del total de los empleados.

b) Podrán deducir directamente del impuesto sobre la renta el setenta y cinco por ciento (75%) del gasto total de planilla generado por concepto de las modalidades contractuales establecidas en la

presente ley. Para tal efecto dicho gasto no podrá contemplarse dentro de los gastos deducibles del impuesto sobre la renta.

Si el empleador rescindiere unilateralmente el contrato antes del vencimiento del plazo, y con excepción de lo dispuesto en el artículo 34 de la presente ley, deberá reintegrar al Instituto Nacional de Aprendizaje los aportes previstos en el presente artículo.

Dicho reintegro guardará correspondencia con el periodo por el cual se mantuvo la vigencia del contrato.”¹ (La negrita no es del original).

El exonerar al empleador del pago del porcentaje correspondiente al I.N.A., es un gran incentivo para este.

Respecto de que el empleador deba de reintegrar al I.N.A. los aportes en caso de rescisión unilateral del contrato, se entiende la obligación si el despido es incausado, ya que si se realiza ese despido amparado en las causales del artículo 81 del Código de Trabajo, no se debería someter a una penalización como la prevista por el artículo 30 en sus últimos párrafos, por lo que más adelante se planteará la recomendación propuesta para la reforma de ese artículo.

El artículo 15 en cuestión de la Ley No. 6868 fue modificado por la Ley de Protección al Trabajador que entró regir a en febrero del dos mil y que dice:

“Artículo 89. —Modificaciones. Modificase la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), ley N° 6868, del 6 de mayo de 1983, en las siguientes disposiciones:

a) Refórmanse (sic) los incisos a) y b) del artículo 15. Los textos dirán:

(El Instituto Nacional de Aprendizaje se financiará con:)

'a) El uno coma cinco por ciento (1,5%) sobre el monto total de las planillas de salarios pagadas mensualmente por los patronos particulares de todos los sectores económicos cuando ocupen en forma permanente por lo menos a cinco trabajadores. Los patronos del sector agropecuario pagarán un cero coma cincuenta por ciento (0,50%) de ese monto total de sus planillas, siempre y cuando ocupen un número superior a diez trabajadores en forma permanente. (...).”¹(La frase negrita subrayada entre paréntesis no es del original).

Es un gran beneficio para el empleador que se le deduzca hasta un ciento por ciento de los montos que le paga al I.N.A., aunque ello implique una considerable disminución para el presupuesto del I.N.A..

¹ **Ley de Protección al Trabajador**, No. 7983, del 16 de febrero del dos mil, artículo 89, incisos a) y b).

¹ **Ley de Protección al Trabajador**, No. 7983, de 16 de febrero del dos mil, art. 89.

Además hay que tener presente que con la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Trabajador en febrero del año dos mil, disminuyeron los ingresos recibidos por el I.N.A. en un veinticinco por ciento, al reducir el porcentaje del tributo que pagan las empresas e instituciones públicas de los sectores de comercio y servicios de industria en un 0.5%, es decir, de un 2% del total de la planilla a un 1.5% para que no se incrementen las cargas sociales con el nuevo Sistema de Pensiones Obligatorias Complementarias.

Para las instituciones que reciben fondos del Estado, las exoneraciones, deducciones y acreditaciones al pago del impuesto sobre la renta generarían en cierta forma un perjuicio económico para el patrimonio de esas instituciones, debido a que se menguan los recursos que el Estado percibe y se debería analizar cuidadosamente el impacto fiscal que podría tener el Proyecto de Ley en estudio, respecto de estas exoneraciones, deducciones y acreditaciones al pago sobre el impuesto sobre la renta, que en la misma se proponen.

El numeral 31 del proyecto en estudio establece:

“Cuando la extinción del contrato se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización por despido establecida en las normas laborales vigentes.”¹

En el artículo 34 del Proyecto refiere al periodo de prueba:

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, op. cit., art. 31.

“Los contratos previstos en la presente ley se rescindirán sin responsabilidad alguna por voluntad unilateral del empleador durante un periodo de prueba de sesenta días.”¹

Es necesario ampliar los meses de prueba de sesenta días a tres meses, de acuerdo con la legislación laboral vigente, además de hacer extensivo el derecho de rescindir el contrato al joven trabajador.

Estos son los derechos y beneficios más importantes y novedosos para la parte empresarial – empleadora que aporta el Proyecto de Ley en estudio, a continuación se indican una serie de **Recomendaciones** para reformar, implementar y poner en vigencia el Proyecto de Ley analizado y de esta manera hacerlo más viable y ejecutable dentro de la Legislación Laboral vigente.

¹ Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, **op. cit.**, art. 34.

***SECCIÓN II: Recomendaciones Importantes al Proyecto de Ley de
“Promoción del Empleo Juvenil”.***

A-Recomendaciones a las Modalidades Contractuales.

En esta sección se aportan una serie de recomendaciones pertinentes para que el Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil cumpla a cabalidad, con los fines que pretende, lo pendiente sería incluir tales recomendaciones antes de que sea sometido para la votación y respectiva aprobación en el Plenario de la Asamblea Legislativa.

En los apartes siguientes se harán las recomendaciones respectivas a cada artículo, primero copiando el artículo tal y como lo presenta el Proyecto de Ley, después se procederá a redactarlo tal y como se considera se debe presentar para su votación y por último las razones de tales modificaciones.

**1. Recomendaciones al Capítulo II del Proyecto de Ley “Contrato de
Práctica Laboral para Titulados”.**

Capítulo II

CONTRATO DE PRÁCTICA LABORAL PARA TITULADOS

ARTÍCULO 6.- Los contratos de práctica laboral podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de dieciocho hasta veintinueve años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de

realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos, **a manera de práctica laboral.**

RECOMEDACIÓN: ARTÍCULO 6.- Los contratos de práctica laboral podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de dieciocho hasta veintinueve años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos .

RAZÓN:

Esta última frase, “**a manera de práctica laboral**” es un agregado hecho por el legislador costarricense al copiar este artículo de la Legislación Uruguaya, lo que se considera repetitivo, pues en el principio del artículo se dice que es un contrato de práctica laboral, por lo que se debe eliminar.

ARTÍCULO 7.- El contrato de práctica laboral deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente la labor a realizar, los deberes y responsabilidades de los contratados y la duración, la que no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de los doce meses; y de igual manera los deberes, obligaciones y responsabilidades de los empleadores.

RECOMENDACIÓN:

Se considera que el artículo 7 debe permanecer tal y como está, nuestro legislador de manera atinada le agregó a la redacción original Uruguaya el plazo mínimo de seis

meses del contrato, además la última frase, respecto de “los deberes, obligaciones y responsabilidades de los empleadores.”

ARTÍCULO 8.- Ningún trabajador amparado por la presente ley podrá ser contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses.

De permanecer el joven en la empresa pasados los doce meses, **podrá optar a la contratación** de acuerdo con las normas y procedimientos que estipula el Código de Trabajo y el régimen interno de la empresa.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 8.- Ningún trabajador amparado por la presente ley podrá ser contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses.

De permanecer el joven en la empresa pasados los doce meses, **pasará a formar automáticamente parte de los empleados permanentes de la misma**, de acuerdo con las normas y procedimientos que estipula el Código de Trabajo y el régimen interno de la empresa, **incluidos los doce meses trabajados para cualquier cálculo de antigüedad del joven en la empresa.**

RAZÓN:

Se considera que se debe estipular que una vez transcurridos los doce meses del contrato de Práctica Laboral y si el empleador deja en su puesto al joven, debe presumirse que el empleador desea que el joven llegue a formar parte de la fuerza permanente de la empresa por lo que debe estipularse en el artículo para evitar cualquier abuso de parte del empleador deben incluirse los meses trabajados a manera de práctica laboral para el cálculo

de antigüedad en la empresa, en relación con las expectativas de derecho como lo son el pago de cesantía y preaviso como para el cálculo de los años cotizados para la C.C.S.S. y pensiones complementarias.

ARTÍCULO 9.- Este contrato sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite ante el empleador, haberse egresado de las universidades, centros públicos o privados habilitados de formación docente, de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación respectiva.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 9.- Este contrato sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite, **fehacientemente, mediante documentos válidamente expedidos por su centro de enseñanza**, ante el empleador, haberse egresado de las universidades, centros públicos o privados habilitados de formación docente, de enseñanza técnica, comercial, agraria, o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación respectiva.

RAZÓN:

Es necesario que el joven acredite de una manera válida, la titulación que posee ante el empleador, para que este tenga la seguridad que el joven tiene los conocimientos que asegura para la realización de la respectiva práctica.

ARTÍCULO 10.- El puesto de trabajo y la práctica laboral deberán ser, en todos los casos, adecuados en el nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

RECOMENDACIÓN:

Se considera que la redacción de este artículo es correcta y no necesita de ninguna recomendación.

ARTÍCULO 11.- Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven practicante en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 11.- Los empleadores deberán extender una constancia, **en un plazo de cinco días hábiles concluido el contrato respectivo** que acredite la experiencia adquirida por el joven practicante en el puesto de trabajo, **el tiempo laborado** así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

RAZÓN:

Es necesario que se establezca un plazo al empleador para que entregue la respectiva constancia al joven practicante, así como que consigne el tiempo laborado en la empresa y las condiciones en que lo hizo.

2. Recomendaciones al Capítulo IV del Proyecto de Ley “Contratos de Aprendizaje”

Capítulo IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 18.- El contrato de aprendizaje es una modalidad de formación profesional o técnica en virtud de la cual un empleador se obliga a ocupar a una persona mayor de dieciocho años y no mayor de veintinueve años y enseñarle o hacerle enseñar, íntegra y metódicamente, de acuerdo con un programa de formación establecido por el Instituto Nacional de Aprendizaje, un oficio calificado o profesión, durante un período previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a prestar sus servicios a dicho empleador.

RECOMENDACIÓN:

El artículo anterior debe permanecer tal y como está redactado.

ARTÍCULO 19.- Los contratos de aprendizaje deberán pactarse por escrito entre la empresa, el aprendiz y el Instituto Nacional de Aprendizaje y contener al menos los siguientes elementos:

- a) Oficio o profesión para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz.
- b) Plazo de contratación.
- c) Forma y monto de la remuneración.
- d) Días y horarios de trabajo y tareas a desarrollar por el aprendiz.
- e) Formas de coordinación y supervisión del aprendizaje teórico y práctico.
- f) Lugar y forma en que el aprendiz realizará su formación práctica.

- g) Manifestación de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y su reglamento establecen.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 19.- Los contratos de aprendizaje deberán pactarse por escrito entre la empresa, el aprendiz y el Instituto Nacional de Aprendizaje y contener al menos los siguientes elementos:

- a) Oficio, profesión u **ocupación** para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz.
- b) Plazo o **duración** de la contratación.
- c) Forma y monto de la remuneración.
- d) Días y horarios de trabajo y tareas **por** desarrollar el aprendiz.
- e) Formas de coordinación y supervisión del aprendizaje teórico y práctico.
- f) Lugar, **condiciones** y forma en que el aprendiz realizará su formación práctica.
- g) Manifestación de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y su reglamento establecen.
- h) **Las formas de coordinar y de supervisar el aprendizaje teórico y práctico.**

RAZÓN: Es necesario en el inciso a) agregar la palabra ocupación, ya que es en cierta forma una palabra más general que oficio o profesión. En el inciso f) es necesario que en el contrato sean estipuladas las condiciones en que los jóvenes realizarán la formación práctica y por último es necesario que se consagre las formas de coordinación y la manera en que se supervisará el aprendizaje teórico y práctico del joven.

ARTÍCULO 20.- El plazo de duración del aprendizaje así como los contenidos y reglamentos, deberán adecuarse a los planes y programas de formación establecidos **por el Instituto Nacional de Aprendizaje**, a las exigencias de la calificación a la que se aspira y a los conocimientos de base que posee el aprendiz, no pudiendo superar en ningún caso el plazo máximo de veinticuatro meses.

En los casos de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, se prorrogará el contrato por un tiempo igual al que haya durado la licencia por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 20.- El plazo de duración del aprendizaje así como los contenidos y reglamentos, deberán adecuarse a los planes y programas de formación establecidos **en el reglamento respectivo de esta ley**, a las exigencias de la calificación a la que se aspira y a los conocimientos de base que posee el aprendiz, no pudiendo superar en ningún caso el plazo máximo de veinticuatro meses.

En los casos de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, se prorrogará el contrato por un tiempo igual al que haya durado la licencia por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad.

RAZÓN:

Se considera como antes se había señalado que sea en el mismo Reglamento de la ley en donde se estipulen los planes y programas de formación de los contratos.

ARTÍCULO 21.- En los contratos de aprendizaje en los que se prevean horas o jornadas de formación teórica fuera del establecimiento, se considerarán como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos, siempre que así hubiera sido previamente convenido.

RECOMENDACIÓN:

Se considera que la redacción de este artículo es correcta y no necesita de ninguna modificación.

ARTÍCULO 22.- Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba no superior a **sesenta días**, los que serán contados como parte del plazo máximo establecido en el artículo 20 de la presente ley.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 22.- Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba no superior a **tres meses**, los que serán contados como parte del plazo máximo establecido en el artículo 20 de la presente ley.

RAZÓN:

Es necesario aumentar la cantidad de días de prueba y uniformarlos con la legislación laboral vigente, la cual es de tres meses, pues es el plazo que lo largo del tiempo se ha considerado necesario y suficiente para que ambas partes contratantes puedan estar seguras si la otra reúne las condiciones suficientes para sus necesidades.

ARTÍCULO 23.- El Instituto Nacional de Aprendizaje otorgará al aprendiz una vez culminado el aprendizaje, un certificado en el que conste la naturaleza, duración y finalidad de la formación profesional obtenida. Por su parte, el empleador extenderá una constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 23.- El Instituto Nacional de Aprendizaje otorgará al aprendiz una vez culminado el aprendizaje, un certificado en el que conste la naturaleza, duración y finalidad de la formación profesional obtenida. Por su parte, el empleador extenderá una constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa, **que acredite la experiencia adquirida por el joven aprendiz en el puesto de trabajo, el tiempo laborado así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo. Tanto el Instituto Nacional de Aprendizaje como el empleador deberán extender los respectivos certificados y constancias en el plazo de cinco días hábiles concluido el contrato respectivo.**

RAZÓN:

Es necesario como se dijo en el artículo 11 que se ponga al empleador y al I.N.A. un plazo para que entregue la respectiva constancia o certificación, según sea el caso al joven practicante, así como que el empleador consigne el tiempo, la experiencia, el comportamiento, asistencia y adaptación que tuvo en la empresa.

ARTÍCULO 24.- Expirada la duración máxima del contrato ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 24.- Expirada la duración máxima del contrato ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta u otra modalidad de la presente ley por la misma empresa o una distinta a esta.

RAZÓN:

Es importante que se consigne que los beneficios de esta ley sólo se dan una vez, sea cual sea la modalidad contractual usada, aunque sea una empresa diferente de la que se estuvo laborando, ya que esta es una sólo oportunidad para cada joven, lo cual no sería justo que un joven disfrutara dos veces de dos modalidades contractuales, ya que ocuparía el lugar al que tienen derecho otros jóvenes.

3. Recomendaciones al Capítulo V del Proyecto de Ley “Aprendizaje Simple”

Capítulo V

CONTRATO DE APRENDIZAJE SIMPLE

ARTÍCULO 25.- Los contratos de aprendizaje simple podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de hasta veinticinco años de edad. En estos contratos el empleador se obliga a proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica durante un período determinado, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 25.- Los contratos de aprendizaje simple podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes **de dieciocho** y hasta veinticinco años de edad. En estos contratos el empleador se obliga a proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica durante un período determinado, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado.

RAZÓN:

Nuestro legislador al copiar el artículo 25 del Proyecto de Ley (21 de la L.F.I.J.U.), omitió agregar la edad mínima para poder optar por este tipo de contratación, tal y como lo hizo en las otras modalidades contractuales, al agregar la frase “de dieciocho”.

ARTÍCULO 26.- El empleador deberá proporcionar trabajo adecuado al aprendizaje objeto del contrato, no pudiendo emplearse el aprendiz en tareas ajenas al objeto del mismo, o que de cualquier manera difieran de su categoría laboral.

RECOMENDACIÓN:

Este artículo está bien redactado y no necesita ninguna modificación.

ARTÍCULO 27.- El empleador nombrará un instructor de entre sus empleados que tendrá a su cargo, como máximo, tres aprendices.

Para el caso en que la empresa destine un instructor exclusivamente para esa tarea, podrán ser hasta diez los aprendices por cada instructor.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 27.- El empleador nombrará entre sus empleados un Instructor, que cuente por lo menos con diez años de experiencia en el oficio que instruirá, quien tendrá a su cargo, como máximo, tres aprendices.

Para el caso en que la empresa destine un Instructor exclusivamente para esa tarea, podrán ser hasta diez los aprendices por cada Instructor.

RAZÓN:

Es necesario que se les asegure a los aprendices que tendrán a un instructor de experiencia reconocida para enseñarles de manera eficiente el oficio para el que fueron empleados y el cual desea aprender.

ARTÍCULO 28.- El contrato de aprendizaje deberá formalizarse por escrito, haciéndose constar expresamente el objeto del mismo, la capacitación que se impartirá, los datos personales del aprendiz y su instructor, así como la especialización técnico-profesional de este último. Estos contratos deberán ser avalados por el Ministerio de Trabajo.

RECOMENDACIÓN:

Este artículo está redactado correctamente por lo que no necesita ninguna recomendación.

ARTÍCULO 29.- Las partes acordarán el plazo del contrato, el que podrá fijarse entre cuatro y seis meses, teniendo en cuenta el tipo de capacitación que recibirá el aprendiz.

RECOMENDACIÓN:

Este contrato se propone darle trabajo y a la vez enseñarle a un joven un oficio en donde el aprendizaje sea corto y sencillo para que pueda tener con que defenderse en la vida, es por esta razón que se cree que el plazo máximo de seis meses que tiene, es concordante con su propósito. Su redacción es correcta, por lo que no necesita modificación alguna.

RECOMENDACIÓN DE INSERCIÓN DE UN ARTÍCULO: ARTÍCULO 30.- Los empleadores deberán extender una constancia, en un plazo de cinco días hábiles concluido el contrato respectivo, que acredite la experiencia adquirida por el joven aprendiz en el puesto de trabajo, el tiempo laborado así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

RAZÓN:

El legislador, tanto el uruguayo en la L.F.I.L.J.U., como el costarricense cuando copió el presente Proyecto de Ley, omitieron crear un artículo en el aparte del Contrato de Aprendizaje Simple, en el que el empleador entregue al aprendiz una constancia sobre el trabajo realizado en la empresa del primero que le sirva al joven para engrosar su Currículum Vitae y le sirva al mismo para obtener en el futuro un nuevo empleo.

4. Recomendaciones al Capítulo III del Proyecto de Ley “Contrato de Becas de Trabajo”

Capítulo III

BECAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 12.- El objeto de las becas de trabajo o programa de capacitación y empleo en un oficio es posibilitar que jóvenes de dieciocho a veintinueve, realicen una primera experiencia laboral.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 12.- El objeto de las becas de trabajo es posibilitar que jóvenes de dieciocho a veintinueve, pertenecientes a sectores de bajos recursos económicos, previo estudio que realizará un Trabajador Social del Instituto Mixto de Ayuda Social, que realicen una primera experiencia laboral, para adquirir hábitos y actitudes de trabajo recibiendo una remuneración y a la vez una beca para continuar con sus estudios, sin que sea necesario que dichos estudios tengan relación con el trabajo realizado por el joven becado. Dicha beca podrá ser proporcionada por la misma empresa o una empresa diferente, por organismos públicos y entidades estatales o no estatales como también por organismos no gubernamentales.

RAZÓN:

Nuestro legislador dejó de lado al tipo de jóvenes a quienes debería ser dirigido este tipo de modalidad contractual, tal y como sí se hizo en el texto original de la L.F.I.L.J.U., del que fue copiado el texto del proyecto de ley, esto porque este tipo de beneficio debe ser otorgado sólo a los jóvenes quienes realmente lo necesiten, basado en un informe de un

Mixto de Ayuda Social. Además el texto original de la L.F.I.L.J.U. no traía esas palabras que se refiere a *capacitación y empleo en un oficio*, esta adición de nuestro legislador atenta contra el espíritu de esta modalidad contractual y causa confusiones con las modalidades de aprendizaje y aprendizaje simple, y debe modificarse. Es necesario explicar en qué consisten y por qué se otorgan las Becas de Trabajo, quienes pueden otorgarlas. Se debe especificar que no sean instituciones privadas las que posean ese privilegio, si no también que puedan tener esta posibilidad organismos no gubernamentales, organismos y entidades estatales o no estatales tales como el I.N.A. o en el Ministerio de Educación, entre otros.

ARTÍCULO 13.- El Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Aprendizaje, podrán acordar en forma coordinada con empresas privadas, **programas de capacitación para un oficio**. Las empresas requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar **los programas de capacitación en un oficio o** becas de trabajo. La autorización supone el reconocimiento de que la beca se refiere a los beneficiarios y al propósito expresado en el artículo anterior.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 13.- El Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Aprendizaje, podrán acordar en forma coordinada con empresas privadas, **becas de trabajo y posibilidades laborales para los jóvenes. Además también podrán acordar con organismos y entes públicos estatales y no estatales u organismos no gubernamentales las becas de trabajo**. Las empresas requerirán la autorización de una de las instituciones antes

requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar **esta modalidad contractual**. La autorización supone el reconocimiento de que la beca se refiere a los beneficiarios y al propósito expresado en el artículo anterior.

RAZÓN:

Partiendo de que la modalidad de Becas de Trabajo no debe perder su espíritu y ser un programa de capacitación como erróneamente lo hizo el legislador costarricense, es conveniente dejar el artículo en su redacción original en la L.F.I.J.U., se deben realizar los cambios que sean necesarios para adaptarse a nuestra legislación, incluir además de las becas, más opciones laborales. Que se abra la posibilidad a los organismos y entidades estatales y no estatales u organismos no gubernamentales, además de las empresas privadas la posibilidad y responsabilidad de otorgar a jóvenes de escasos recursos y que cumplan con los debidos requisitos las becas de trabajo.

ARTÍCULO 14.- El contrato del **programa de capacitación de un oficio** deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente la labor a realizar, los deberes, obligaciones y responsabilidades de los contratados y la duración, la que no podrá ser inferior a seis meses ni mayor a doce meses; de igual manera los deberes, las obligaciones y las responsabilidades de los empleadores.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 14.- El contrato de **becas de trabajo** deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente la labor **por** realizar, los deberes, obligaciones y responsabilidades de los contratados y la duración, la que no podrá ser

inferior a seis meses ni mayor a doce meses de igual manera los deberes, las obligaciones y las responsabilidades de los empleadores. Además **deberán incluirse el nombre de la empresa, organismos, organizaciones no gubernamentales o entidad que financiará los estudios, el nombre de la empresa en donde laborará el becado. Las horas que se dedicarán al estudio y las que se dedicarán a la realización de la actividad laboral.**

RAZÓN:

Como antes se mencionó, atenta contra el espíritu de esta modalidad contractual el establecer que se trata de un programa para capacitación de un oficio y no una beca de trabajo como debe ser. El legislador cometió un error al cambiar el texto original de la legislación uruguaya. Debe incluirse en el contrato el nombre de la empresa, organismo u organización no gubernamental o entidad que otorgará la Beca de Trabajo y la empresa que proporcionará el trabajo, así cómo el joven distribuirá el tiempo entre el trabajo y el estudio.

ARTÍCULO 15.- Las becas de trabajo deberán pactarse por escrito y la duración **de las mismas** no podrá exceder los doce meses. Los jóvenes se beneficiarán del programa de capacitación en un oficio por única vez.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 15.- Las becas de trabajo deberán pactarse por escrito **tal y como se especifica en el artículo anterior** y la duración no podrá exceder los doce meses. **El periodo de prueba no podrá superar los tres meses.** Los jóvenes se beneficiarán del programa de becas de trabajo por una única vez.

RAZÓN:

El periodo de prueba del Contrato de Becas de Trabajo, que tienen ambas partes deben quedar debidamente establecidas. Cambiar las palabras programa de capacitación de un oficio por becas de trabajo.

ARTÍCULO 16.- Ningún trabajador amparado por la presente ley podrá ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses.

RECOMENDACIONES ARTÍCULO 16.- Ningún trabajador amparado por la presente ley podrá ser contratado en prácticas en la **misma empresa o en una distinta** por tiempo superior a doce meses.

RAZÓN:

Aunque una parte de este numeral es repetitivo, no es necesario realizarle ninguna modificación de fondo, aunque sí es necesario mejorar la redacción.

ARTÍCULO 17.- Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la capacitación y experiencia adquirida por el joven practicante en el oficio así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 17.- Los empleadores deberán extender una constancia, **en un plazo de cinco días hábiles concluido el contrato respectivo** que acredite la capacitación y experiencia adquirida por el joven becado **en el puesto de**

trabajo, el tiempo laborado así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

RAZÓN:

Es necesario que imponga un plazo al empleador, tal y como se recomendó en las modalidades contractuales anteriores, así como el tiempo laborado en la empresa.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 17 BIS.- Es necesario que el joven becado muestre un buen rendimiento en sus estudios. Presentar un buen cumplimiento en su trabajo y acate las obligaciones de todo trabajador. En el caso de que el joven no presente el rendimiento adecuado en sus estudios o en cumplimiento de sus obligaciones laborales tanto la empresa, organismos o entidades públicos estatales y no estatales, organizaciones no gubernamentales, pueden rescindir sin responsabilidad, tanto de la beca como del contrato laboral, previa notificación al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación Pública.

RAZÓN:

Es necesario que el joven becado tenga un buen rendimiento académico, que es el propósito del Contrato de la Beca de Trabajo, de no tener buen rendimiento o buen cumplimiento de sus deberes laborales, este beneficio que otorga esta modalidad contractual debe cesar, en este caso la beca, como el empleo, ya que no se le puede otorgar este beneficio a jóvenes que no lo deseen o no lo merezcan.

B- Recomendaciones a las Disposiciones Generales y Finales del Proyecto de Ley

Con la misma metodología empleada supra, se procede a analizar y realizar las respectivas recomendaciones necesarias tanto para las Disposiciones Generales como en las Disposiciones Generales del Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil.

1. Recomendaciones al Capítulo I del Proyecto de Ley “Disposiciones Generales”

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- La presente ley promueve el empleo juvenil y la incorporación laboral de los jóvenes, mediante el otorgamiento de beneficios a empresas que incorporen jóvenes en las modalidades contractuales que se prevén.

RECOMEDACIÓN: ARTÍCULO 1.- La presente ley promueve el empleo juvenil y la incorporación laboral de los jóvenes, mediante el otorgamiento de beneficios **tanto a empresas como a los jóvenes contratantes** en las modalidades contractuales que se prevén.

Por promoción del empleo juvenil se entenderá: Inserción de los jóvenes a laborar en ciertas empresas privadas bajo las modalidades contractuales de la

presente ley, que los ayude a tener su primera oportunidad de experiencia laboral dentro de su campo, ocupación o profesión.

Por empresa se entenderá: Lo que dentro el Código de Comercio¹ se ha entendido por empresa tanto individual, como colectiva.

Por joven se entenderá: La persona que cuente con la edad que como requisito exige cada modalidad contractual.

RAZÓN:

En este artículo, primero de la Ley, es necesario que se defina lo que esta ley promueve, de forma corta y sencilla, lo cual es de suma importancia en cualquier ley. Además es importante que se defina el concepto de joven fin de esta y de la empresa. Además debe hacerse mención que los beneficios que otorga esta ley son tanto para los jóvenes como para las empresas.

ARTÍCULO 2.- Las empresas que incorporen jóvenes en las distintas modalidades contractuales podrán dar prioridad a la contratación de jóvenes de escasos recursos, que sean jefes de familia o que tengan hijos a cargo.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 2.- Las empresas que incorporen jóvenes en las distintas modalidades contractuales podrán dar prioridad a la contratación de jóvenes de escasos recursos económicos, debidamente comprobados por los mecanismos que indique el Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo Juvenil, que sean jefes o

¹ **Código de Comercio**, Ley No. 3284 de 24 de abril de 1974, San José, Investigaciones Jurídicas, Décima Edición, 1999.

jefas de familia o que tengan hijos a cargo lo mismo que los minusválidos. Se entenderá por jóvenes de escasos recursos económicos, a los jóvenes cuyos recursos, que él o su familia reciban económicamente no sean suficientes para satisfacer sus necesidades básicas de alimento, vestido, educación y vivienda. La empresa está en su pleno derecho de contratar a la persona que con criterios objetivos sean los más capacitados de acuerdo con lo que establece el Reglamento de esta Ley, pero de ninguna forma podrá hacer ningún tipo de discriminación, sea por sexo, raza, religión o edad, salvo la comprendida dentro de cada modalidad contractual.

RAZÓN:

Es importante definir lo que se entiende por jóvenes de escasos recursos económicos y cómo se debe comprobar esto ante las empresas. Además se debe aclarar que la empresa debe guiarse en la escogencia de los jóvenes por los mecanismos que indique el Reglamento de la Ley, haciendo mención que no se deberá hacer ninguna discriminación por sexo, raza, religión, edad, salvo la comprendida dentro de cada modalidad contractual.

ARTÍCULO 3.- Para que las empresas puedan incorporar jóvenes en cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente ley y obtener los correspondientes beneficios deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar que están en situación regular de pago de sus obligaciones con la Caja Costarricense de Seguro Social y con el pago de sus respectivos impuestos.

- b) No haber efectuado, en los sesenta días anteriores a la contratación ni efectuar durante este plazo, despidos de personal permanente que realice iguales o similares tareas a las que el joven contratado vaya a realizar en el establecimiento.
- c) Que tengan por lo menos un año de actividad en el país.
- d) Que el porcentaje total de contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la presente ley no exceda el veinte por ciento (20%) del total de los trabajadores de la empresa. En el caso de empresas unipersonales o empleadores que ocupen hasta cinco trabajadores, no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente ley.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 3.- Para que las empresas puedan incorporar jóvenes en cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente ley y obtener los correspondientes beneficios deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar que están en situación regular de pago de sus obligaciones con la Caja Costarricense de Seguro Social y con el pago de sus respectivos impuestos.
- b) No haber efectuado, en los sesenta días anteriores a la contratación ni efectuar durante el plazo, despidos de personal permanente **sin justa causa** que realice iguales o similares tareas a las que el joven contratado vaya a realizar en el establecimiento. **Además de no tener con el empleado despedido deudas referentes al pago de sus extremos laborales.**
- c) Que tengan por lo menos un año de actividad en el país.

d) Que el porcentaje total de contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la presente ley no exceda el veinte por ciento (20%) del total de los trabajadores de la empresa. En el caso de empresas unipersonales o empleadores que ocupen hasta cinco trabajadores, no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente ley.

RAZÓN:

Para evitar que se menoscabe la libertad, tanto de contratación como de despido que tiene en nuestra legislación la parte empleadora, es necesario abrirle la oportunidad al empleador de despedir a sus empleados permanentes con justa causa, si así lo amerita el caso y que no se le obligue a mantener una relación laboral a la fuerza para seguir teniendo los beneficios de esta ley.

ARTÍCULO 4.- Las modalidades de trabajo contempladas en la presente ley son por plazos determinados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Código de Trabajo.

RECOMEDACIONES: **ARTÍCULO 4.-** Las modalidades de trabajo contempladas en la presente ley son por plazos determinados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Código de Trabajo.

Los jóvenes que se contraten bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente ley, deberán ser asegurados ante la Caja Costarricense del Seguro Social, gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas

laborales vigentes y la Ley de Protección al Trabajador, así como estar asegurados ante el Instituto Nacional de Seguros con una póliza de riesgos de trabajo.

RAZÓN:

Es importante que a los jóvenes que sean contratados bajo las modalidades de la presente ley sean protegidos como todo trabajador ya sea de accidentes en el trabajo, así como que estén cubiertos por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte y que se cuenten sus cuotas para su pensión, por lo que se considera que así debe quedar estipulado en esta ley, tal y como se hizo en la L.F.I.L.J.U..

ARTÍCULO 5.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Instituto Nacional de Aprendizaje deberán evaluar cada dos años los resultados que surjan de la aplicación de la presente ley.

RAZÓN:

Este artículo debe quedar tal y como está.

2. Recomendaciones al Capítulo VI del Proyecto de Ley “Disposiciones Finales”

Capítulo VI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 30.- Las empresas que contraten bajo las formas y condiciones previstas en la presente ley gozarán de las siguientes exoneraciones:

a) Del monto total correspondiente al aporte patronal establecido en el artículo 15 de la Ley No. 6868, del 6 de mayo de 1983, de acuerdo con la siguiente tabla:

- 1.-Un cien por ciento (100%) a aquellos empleadores que contraten hasta un veinte por ciento (20%) del total de sus empleados.
- 2.-Un setenta y cinco por ciento (75%) a aquellos empleadores que contraten hasta un quince por ciento (15%) del total de sus empleados.
- 3.-Un cincuenta por ciento (50%) a aquellos empleadores que contraten hasta un diez por ciento (10%) del total de sus empleados.
- 4.-Un veinticinco por ciento (25%) a aquellos empleadores que contraten hasta un cinco por ciento (5%) del total de sus empleados.

b) Podrán deducir directamente del impuesto sobre la renta el setenta y cinco por ciento (75%) del gasto total de planilla generado por concepto de las modalidades contractuales establecidas en la presente ley. Para tal efecto, dicho gasto no podrá contemplarse dentro de los gastos deducibles del impuesto sobre la renta.

Si el empleador rescindiere unilateralmente el contrato antes del vencimiento del plazo, y con excepción a lo dispuesto en el artículo 34 de la presente ley, deberá reintegrar al Instituto Nacional de Aprendizaje los aportes previstos en el presente artículo.

Dicho reintegro guardará correspondencia con el período por el cual se mantuvo la vigencia del contrato.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 31.- Las empresas que contraten bajo las formas y condiciones previstas en la presente ley gozarán de las siguientes exoneraciones:

a) Del monto total correspondiente al aporte patronal establecido en el artículo 15 de la Ley No. 6868, del 6 de mayo de 1983, de acuerdo con la siguiente tabla:

1.-Un ciento por ciento (100%) a aquellos empleadores que contraten hasta un veinte por ciento (20%) del total de sus empleados.

2.-Un setenta y cinco por ciento (75%) a aquellos empleadores que contraten hasta un quince por ciento (15%) del total de sus empleados.

3.-Un cincuenta por ciento (50%) a aquellos empleadores que contraten hasta un diez por ciento (10%) del total de sus empleados.

4.-Un veinticinco por ciento (25%) a aquellos empleadores que contraten hasta un cinco por ciento (5%) del total de sus empleados.

b) Podrán deducir directamente del impuesto sobre la renta el setenta y cinco por ciento (75%) del gasto total de planilla generado por concepto de las modalidades contractuales establecidas en la presente ley. Para tal efecto, dicho gasto no podrá contemplarse dentro de los gastos deducibles del impuesto sobre la renta.

Si el empleador rescindiere unilateralmente **sin justa causa** el contrato antes del vencimiento del plazo **establecido** y con excepción a lo dispuesto en el artículo 34 de la presente ley, deberá reintegrar al Instituto Nacional de Aprendizaje los aportes previstos en

el presente artículo. **Además de cancelarles los extremos laborales de ley que merece el joven cesado injustificadamente.**

Dicho reintegro guardará correspondencia con el período por el cual se mantuvo la vigencia del contrato.

RAZÓN:

Que se estipule en este artículo que un despido con justa causa y amparado a la normativa laboral vigente, el empleador no tendrá que reintegrar al I.N.A. los aportes recibidos en este artículo. Sólo deberá hacerlo en caso de despedir al joven sin justa causa, además los extremos laborales que por ley debe cancelar todo empleador al terminar injustificadamente toda relación laboral. Deberá modificarse la numeración del articulado de la Ley en el Capítulo V de “Contrato de Aprendizaje”, ya que se agregó como recomendación un nuevo artículo, lo que provocará , por supuesto, el respectivo cambio de numeración en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 31.- Cuando la extinción del contrato se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización por despido establecida en las normas laborales vigentes.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 32.- Cuando la extinción del contrato se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización por despido establecida en

las normas laborales vigentes. Así también cuando sea realizado un despido justificado. Cabe señalar que el trabajador, por expiración normal del plazo o por despido injustificado no perderá su derecho proporcional a las vacaciones y al aguinaldo.

RAZÓN:

Es importante recalcar lo que se planteó en el numeral anterior se debe dejar claro que los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización por despido, establecido en las normas laborales vigentes en caso de existir un despido con justa causa que también es amparado a las leyes laborales vigentes. El trabajador no perderá su derecho a vacaciones y aguinaldo amparados por ley.

ARTÍCULO 32.- Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente ley, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual, por la misma empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si el empleador rescindiere unilateralmente el contrato y no mediare notoria mala conducta por parte del trabajador, este último tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otro empleador. En este caso el nuevo contrato no podrá exceder el plazo del contrato pendiente de ejecución a la fecha de rescisión.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 33.- Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente ley, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la

misma modalidad contractual **ni otra modalidad contractual de esta ley**, por la misma o **distinta** empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si el empleador rescindiere unilateralmente y **sin justa causa** el contrato y no mediare notoria mala conducta por parte del trabajador, este último tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otro empleador. En este caso el nuevo contrato no podrá exceder el plazo del contrato pendiente de ejecución a la fecha de rescisión, **salvo si el plazo restante es menor a un mes, en dicho caso el joven, tendrá derecho a un mes completo, lo mismo sucederá si aunque sean más meses, los mismos no se han completado, a lo que el joven tendrá derecho a que se complete la fracción de ese mes por un mes completo.**

RAZÓN:

Una vez finalizado el plazo del contrato el joven no podrá ser contratado por esta modalidad ni otra modalidad de la presente ley, por la misma ni distinta empresa por la razón expuesta en el artículo 24 supra. Tiene derecho en caso de ser despedido sin justa causa de ser contratado por la misma modalidad por otra empresa y que en caso que le falte menos de un mes tenga el derecho de ser contratado por un mes completo. Y en caso de que tenga más de un mes, pero que tenga uno no cumplido, es decir que sólo sea la fracción de un mes que este se tome como uno completo para fines de estipular el tiempo restante en el contrato con la otra empresa.

ARTÍCULO 33.- Si al vencimiento del contrato el trabajador continúa desempeñando tareas, se considerará una contratación definitiva y pasará a regirse por toda la normativa laboral vigente.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 34.- Si al vencimiento **del plazo** del contrato el trabajador continúa desempeñando tareas, se considerará una contratación definitiva y pasará a regirse por toda la normativa laboral vigente. **El tiempo laborado contará para el cálculo de sus extremos laborales, ya sea aguinaldo, vacaciones, cesantía y preaviso, además para la pensión del trabajador.**

RAZÓN:

Se debe dejar claro que el plazo laborado bajo esta modalidad contractual debe contar para el futuro en caso que finalice la relación laboral para el pago de sus extremos laborales para el joven trabajador.

ARTÍCULO 34.- Los contratos previstos en la presente ley se rescindirán sin responsabilidad alguna por voluntad unilateral del empleador durante el período de prueba de **sesenta días**.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 35.- Los contratos previstos en la presente ley se rescindirán sin responsabilidad alguna por voluntad unilateral del empleador durante el período de prueba de **tres meses**.

RAZÓN:

Es importante ampliar los meses de prueba a los que siempre se han utilizado en nuestra legislación, tres meses, ya que ese sí es un periodo óptimo para saber ambas partes si el contrato es beneficioso.

ARTÍCULO 35.- Todos los contratos que se celebren en el marco de la presente ley deberán registrarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, institución que tendrá por cometido, además, fiscalizar el debido cumplimiento de los mismos.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 36.- Todos los contratos que se celebren en el marco de la presente ley deberán registrarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, institución que tendrá por cometido, además, fiscalizar el debido cumplimiento.

RAZÓN:

La redacción, de este artículo es correcta y cumple con un fin necesario. Sólo es necesario el respectivo cambio de numeración antes explicado y mejorar la gramática.

ARTÍCULO 36.- La inobservancia de lo prescrito por la presente ley privará a las empresas de los beneficios otorgados por la misma.

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 37.- La inobservancia de lo prescrito por la presente ley privará a las empresas de los beneficios otorgados.

RAZÓN:

El artículo está bien redactado, sólo se hace el respectivo cambio de número de artículo.

ARTÍCULO 37.- Las modalidades de contratos previstas en la presente ley serán remuneradas por lo menos con el cien por ciento (100%) del salario mínimo de la ocupación o especialidad del empleado, quien gozará de los beneficios de los aumentos que decrete el Consejo Nacional de Salarios, excepto para los Contratos de Aprendizaje y Aprendizaje Simple, cuya remuneración no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo de la ocupación o especialidad del empleado.

RECOMENDACIONES: ARTÍCULO 38.- Las modalidades de contratos previstas en la presente ley serán remuneradas por lo menos con el ciento por ciento (100%) del salario mínimo de la ocupación o especialidad del empleado, quien gozará de los beneficios de los aumentos que decrete el Consejo Nacional de Salarios, excepto para los Contratos de Aprendizaje y Aprendizaje Simple, cuya remuneración no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo de la ocupación o especialidad del empleado.

RAZÓN:

Sólo es necesario el cambio de número de artículo.

ARTÍCULO 38.- Los empleadores deberán cubrir a los jóvenes participantes en las diversas modalidades contractuales establecidas en la presente ley, con una póliza de accidentes de trabajo del Instituto Nacional de Seguros.

RECOMENDACIONES: Este artículo dice en parte lo que de manera más completa viene estipulado en el numeral 4 de este Proyecto, por lo que debe ser eliminado.

ARTÍCULO 39.- Las disposiciones de la presente ley no serán de aplicación a las modalidades contractuales que celebren organismos públicos estatales como empleadores.

RAZÓN:

Este artículo no debe ser modificado.

ARTÍCULO 40.- **Modifícase** el inciso a) del artículo 15 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ley No. 6868, del 6 de mayo de 1983, para que se lea de la siguiente forma:

“Artículo 15.-

a) El **dos por ciento (2%)** sobre el monto total de las planillas de salarios pagadas mensualmente por los empleadores particulares de todos los sectores económicos cuando ocupen por lo menos a cinco trabajadores en forma permanente. Los empleadores del sector agropecuario pagarán cero coma

cincuenta por ciento (0,50%) de ese monto total de sus planillas, siempre y cuando ocupen un número mayor a diez trabajadores en forma permanente.

De lo establecido en el párrafo anterior se verán beneficiadas con exoneraciones totales o parciales, aquellos empleadores que se acojan a lo establecido en el artículo 30 de la Ley de Promoción del Empleo Juvenil.”

RECOMENDACIÓN: ARTÍCULO 40.- Modifíquese el inciso a) del artículo 15 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ley No. 6868, del 6 de mayo de 1983, para que se lea de la siguiente forma:

“Artículo 15.-

a) El **uno punto cinco por ciento (1.5%)** sobre el monto total de las planillas de salarios pagadas mensualmente por los empleadores particulares de todos los sectores económicos cuando ocupen por lo menos a cinco trabajadores en forma permanente. Los empleadores del sector agropecuario pagarán cero coma cincuenta por ciento (0,50%) de ese monto total de sus planillas, siempre y cuando ocupen un número mayor a diez trabajadores en forma permanente.

De lo establecido en el párrafo anterior se verán beneficiadas con exoneraciones totales o parciales, aquellos empleadores que se acojan a lo establecido en el artículo 31 de la Ley de Promoción del Empleo Juvenil.”

RAZÓN:

En este artículo son necesarias varias modificaciones de forma y fondo. La palabra ortográficamente mal escrita “Modificase” por Modifíquese. Además la Ley de Protección al Trabajador, lo cual ya fue tratado en el aparte B- inciso 2. de la Sección I del Capítulo segundo, específicamente el que trata respecto de “Los Derechos y Beneficios del Proyecto de Ley como Exoneraciones, Deducciones y Acreditaciones para el Empresario.”, hizo la modificación en su artículo 89 al artículo 15 de la Ley Orgánica del I.N.A., por lo que es necesario este cambio pues el legislador a veces no pone atención a estos pequeños, importantes cambios de forma. Por último, cambiar el número del artículo 30 por el 31. En este artículo 89 de la Ley de Protección al Trabajador en su último párrafo dice:

“El Poder Ejecutivo, con excepción de la materia relativa al empleo público y los salarios, no podrá imponer, directa ni indirectamente, obligaciones, restricciones ni cargas financieras o fiscales especiales sobre el Instituto Nacional de Aprendizaje. Los superávits reales que resulten al final de cada ejercicio fiscal, deberán ser invertidos en el cumplimiento de las atribuciones que le confiere esta ley, en el periodo fiscal subsiguiente.”¹

Por lo anterior es que sólo por una ley, como es este el caso, que se le puede poner restricciones y cargas financieras al I.N.A., como se hace en el artículo 31 de este proyecto donde se le exonera a las empresas al pago del aporte patronal al I.N.A..

¹ Ley de Protección al Trabajador, op. cit., artículo 89, incisos a) y b).

ARTÍCULO 41.- Las disposiciones del Código de Trabajo, Ley No. 2, del 27 de agosto de 1943 y de la Ley No. 4903, Ley de Aprendizaje, del 17 de noviembre de 1971, serán aplicables para efectos de esta ley en lo que fuere procedente y no se disponga lo contrario.

RAZÓN:

Este artículo se encuentra bien redactado por lo que no debe hacerse modificación alguna.

ARTÍCULO 42.- El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente ley en un plazo máximo de sesenta días.

RAZÓN:

Este numeral es correcto igual al anterior por lo que no merece modificación alguna.

Las anteriores son las recomendaciones que como modificaciones es necesario realizar al Proyecto de Ley de Promoción del empleo Juvenil. A continuación se expondrán las conclusiones a las que se han llegado durante la realización de esta Tesis de Graduación.

CONCLUSIÓN GENERAL

- El Proyecto de Ley de “*Promoción del Empleo Juvenil*”, no es una creación de la Legislación costarricense, consecuentemente presenta las deficiencias y carencias referentes a nuestra realidad inmediata. Este Proyecto de Ley es un plagio, con ciertas modificaciones, de la Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes de Uruguay . Al ser Uruguay un país latinoamericano, al igual que Costa Rica, cuenta con algunas características semejantes, por ser ambos países en vías de desarrollo, sin embargo por su ubicación, desarrollo económico y social son dos sociedades diferentes, cada una con sus propios requerimientos. Aunque esta necesidad laboral, que dio origen a la L.F.L.J.U., no es igual a la costarricense, nuestro legislador, promueve un Proyecto de Ley que impulsará la contratación de jóvenes-adultos, necesitados de una solución a la problemática que significa insertarse al mercado laboral en nuestro país.
- Los jóvenes que recién finalizan su educación de edades entre los 18 y 24 son los que cuentan con el mayor índice de desempleo, casi 11% y es hacia ellos que principalmente va dirigido el Proyecto de Ley de Promoción del Empleo Juvenil, ya que las modalidades contractuales contenidas en el mismo contemplan a los jóvenes que cuentan con esa edad e inclusive hasta los 29 años de edad.
- Para que las empresas deseen incorporarse a la iniciativa que plantea el Proyecto de Ley es importante que el Estado establezca una serie de beneficios que estimule la contratación de jóvenes. La falta de incentivos que por el momento existe para que

las empresas se estimulen a contratar jóvenes quienes inician su vida laboral ha repercutido en que haya una tasa de desempleo más alta en los jóvenes entre 18 y 24 años.

- El Proyecto de Ley, además de promover el empleo juvenil, incentivando la inserción de jóvenes con titulación previa al mercado laboral, promueve el aprendizaje laboral y otorgamiento de becas de trabajo a jóvenes, quienes deseen aprender una ocupación o que no hayan tenido recursos para terminar sus estudios y requieran un empleo para mantenerse.
- El Contrato de Práctica Laboral para Titulados es el contrato más apto para los universitarios titulados (entre 23 y 29 años de edad, que es la edad en que se puede finalizar las carreras universitarias y para universitarias) que buscan empleo por primera vez y no lo encuentran por su poca o nula experiencia laboral. Esto porque las universidades de nuestro país no tienen un programa de colocación laboral para titulados.
- Los Contratos de Aprendizaje y Aprendizaje Simple son los contratos idóneos para jóvenes quienes terminan sus estudios colegiales o los que no teniéndolos cuentan con más de dieciocho años y que desean aprender un oficio o profesión incorporando la teoría con la práctica en el caso del primero o aprendiendo un oficio o profesión utilizando la práctica solamente en el caso del segundo y que en ambos casos no pueden costear una larga carrera universitaria.

- El INA, por su experiencia en la formación y aprendizaje de jóvenes es el ente indicado para supervisar los Contratos de Aprendizaje, los cuales se deben basar en el Programa de Formación del mismo.
- El objetivo del Contrato de Becas de Trabajo es brindar los recursos económicos necesarios a personas trabajadoras que desean estudiar, pero no tienen los recursos suficientes para costearlos por sus propios medios.
- La posibilidad de que los jóvenes tengan acceso a estas modalidades contractuales, les abre las posibilidades de demostrar sus cualidades laborales, pudiendo formar parte permanente del mercado laboral.
- El impedir al empleador despedir justificadamente a sus trabajadores, es una limitación a los derechos que como empleador le otorga la ley y no se le puede limitar en ello, como se propone en el Proyecto de Ley los Tribunales de Justicia deberán ser los que al final decidan cuales son las razones de los despidos realizados.
- Los controles de cumplimiento en el Proyecto no son claros y designan a una institución formadora como el I.N.A., para garantizar la fiscalización de la ley, sin proponer modificaciones a la Ley Orgánica de dicha institución.
- La Ley de Protección al Trabajador recién aprobada, disminuyó los ingresos del I.N.A. en un 25% al reducir el porcentaje del tributo que pagan las empresas, en un 0.5%, es decir, de un 2% del total de la planilla a un 1.5% para que no se incrementaran las cargas sociales con el nuevo Sistemas de Pensiones Obligatorias

Complementarias. El Proyecto de Ley, propone como incentivo a las empresas contratantes que estas puedan exonerarse entre un 25% a un 100% de este pago, lo que provocaría una grave disminución en los ingresos que recibe el I.N.A..

- Para las Instituciones Estatales que reciben fondos del Estado, las exoneraciones, deducciones y acreditaciones al pago del impuesto sobre la renta que se otorgan a las empresas privadas que participan en las contrataciones que contiene el Proyecto de Ley, generarían en cierta forma un perjuicio económico para el patrimonio de esas Instituciones, debido a que se menguan los recursos que el Estado percibe y de los cuales dependen, se debe analizar cuidadosamente el impacto fiscal que podría tener el Proyecto de Ley en estudio.
- En las Disposiciones Generales del Proyecto de Ley, se deben introducir las modificaciones necesarias para que en las empresas contratantes se tenga preferencia por lo jóvenes de escasos recursos económicos, jefes o jefas de hogar y que no sólo se estipule en los Contratos de Becas de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

ÀLVAREZ SACRISTÁN (Isidoro), **Diccionario Jurídico Laboral**, Madrid, Editorial Civilitas S.A., 1988, 291 p..

Diccionario Enciclopédico Quillet, México, Tomo II, Editorial Cumbre, S.A., 13ª Edición, 1987, 420 p..

Estado de La Nación en Desarrollo Humano Sostenible: séptimo informe 2000, San José, 2001, Proyecto Estado de La Nación 356 p..

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, **Desempleo y Subempleo Julio 1991**, San José, 1992, 13 p..

TESIS:

CARRERA CASTRO (Silvia María), **Significado Psicosocial del Desempleo entre Profesionales**, Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología, Facultad de Ciencia Sociales, Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica, 1995, 246 p..

CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), **Compendio de Derecho Laboral**, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., 3ª Edición, 1992, 1207 p..

GOMEZ ARAYA (Walter Alejandro y otro), **“La Formación Profesional en Costa Rica en el Sector Privado” Intervención del Estado a través del I.N.A.**, San José, Tesis de Grado para optar por el Título de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1989, 325 p..

HERRERA ESPINOZA (Greiman y otro), **La Flexibilidad Laboral. Nuevos Tipos de Contratos**, San José, Tesis de Grado para optar por el Título de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1998, 273 p..

PRIETO JIMENEZ (Marcelo), **El Marco Jurídico De la Formación Profesional**, San José, Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho de La Universidad de Costa Rica, 1988, Tomo I, 217 p..

QUIROS ROLDAN (Edgar), El Contrato de Aprendizaje, San José, Tesis de Grado para optar por el Título de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1969, 63 p..

RAMIREZ SEGURA (Mario), El Contrato de Aprendizaje, San José, Tesis de Grado para Optar por el Título de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho de La Universidad de Costa Rica, 1961, 56 p..

REVISTAS:

BRUSTEN (Manfred), Desempleo y Delincuencia Juveniles, **Revista del Instituto latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente**, San José, Nos. 17-18, agosto-diciembre de 1983, Año 6., pp. 87-99.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación, **El Trabajo Infanto-Juvenil en Costa Rica**, Documento 16-98, agosto, 1998, 15 p..

Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), **La Exclusión Social en América Latina**, Perú. 17-19 de enero de 1995, 35 p..

CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

Constitución Política de la República de Costa Rica, de 7 de noviembre de 1949, San José, Imprenta Nacional, 1980.

CÓDIGOS:

Código de Comercio, Ley No. 3284 de 24 de abril de 1974, San José, Investigaciones Jurídicas, Décima Edición, 1999.

Código de la Niñez y la Adolescencia, , N° 7739, del 6 de enero de 1998, La Gaceta, San José, N° 26, 6 de febrero de 1998, págs. 1 a la 12.

Código de Trabajo, de 23 de agosto de 1943, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., Octava Edición, 1999.

LEYES:

Ley de Aprendizaje Instituto Nacional de Aprendizaje, No.4903 de 30 de octubre de 1975.

Ley de Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, N° 16.873 de 16 de setiembre de 1997, Uruguay, página en Internet: <http://www.projovent.gub.uy>

Ley No. 25.013 del 22 de septiembre de 1998, Reforma Laboral, Argentina, página de Internet:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/misc/legisl/arg/xiii/index.htm>

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, No. 6868 de 6 mayo de 1983.

Ley de Protección al Trabajador, No. 7983, del 16 de febrero del dos mil.

PERIÓDICOS:

La Nación (periódico), martes 12 de junio del 2001, p. 8-A.

PROYECTOS

Proyecto de Ley de La Asamblea Legislativa, Ley de Promoción del Empleo Juvenil,

No 13.818, de 19 de noviembre de 1999, 6 p..

OTROS:

Pro joven, Página oficial de Pro joven en Internet: **www.projoven.gub.uy**

ANEXOS

ANEXO #1
REGLAMENTO DE LA L.F.I.L.J.U.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Montevideo,

VISTO: Lo dispuesto por la Ley N1 16.873 de fecha 3 de octubre de 1997.

RESULTANDO: I) Que la formulación de la Ley estuvo motivada por el propósito del Poder Ejecutivo de formular e implementar Políticas Activas de Empleo y Formación Profesional; _____ II) Que en este caso se pretenden promover contratos laborales para jóvenes, con la finalidad de facilitar su empleabilidad, a través de la promoción de un aprendizaje obtenido mediante una articulación entre la formación teórica y práctica entre Instituciones de Formación _____ Profesional _____ y Empresas. _____

_____ III) Que teniendo en cuenta la complejidad, especialidad del tema, e intentando darle continuidad al enfoque y estrategia con que este Poder abordó la formulación de la Ley, se procuró que la misma fuera la resultante de una acción integrada y legitimada por una fuerte cohesión social y político institucional; _____

_____ IV) Que en tal sentido y a los efectos de asesoramiento para la elaboración del respectivo Decreto Reglamentario, se constituyó en la Dirección Nacional de Empleo una Comisión Integrada por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Banco de Previsión Social, Instituto de la Juventud, Consejo Superior Empresarial _____ Y _____ PIT _____ CNT. _____

CONSIDERANDO: I) Que el Decreto Reglamentario se enmarca en la normativa social vigente y los Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por nuestro país, concretamente C.I.T. N1 81 sobre la Inspección del Trabajo ratificado el 28 de junio de 1973 y el C.I.T. N1 122 sobre la Política de Empleo ratificado el _____ 2 _____ de junio de 1977 _____ II) Que el Decreto Reglamentario contempla no solo el desarrollo de los diferentes contratos, sino que incursiona en aspectos que surgen de la implementación de la ley; _____

_____ I)
II) Que desarrollados los estudios pertinentes y obtenidas las conclusiones respectivas, nada obsta a discar el acto administrativo que reglamenta la Ley N1 16.873 de fecha 3 de _____ Octubre _____ de 1997; _____

ATENCIÓN: A lo precedentemente expuesto y a lo establecido por la Ley N1 16.873 de fecha 3 de octubre de 1997; _____ **EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

DECRETA: _____

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 11.- A efectos de acogerse a la ley que reglamenta, las empresas deberán comparecer ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo que se dispondrá que se dispondrá en los artículos siguientes.

ARTICULO 21.- A los solos efectos de solicitar la inscripción del contrato, se entenderá que la empresa está en situación regular de pagos cuando cuenta con el certificado
único
vigente.

ARTICULO 31.- En cuanto a la situación regular de pagos con las contribuciones especiales de la seguridad social, el no envío al seguro de desempleo del personal permanente que realice guals o similares tareas a las del joven que se va a contratar y que la empresa tenga por lo menos un año de actividad en el país, se estará a la declaración Jurada realizada por la empresa ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

ARTICULO 41.- La inexistencia de despidos de personal permanente que realice iguales o similares tareas a las que el joven contratado vaya a realizar en el establecimiento, en el término de sesenta días previos a dicha contratación, se acreditará mediante declaración jurada ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

ARTICULO 51.- Se considerarán tareas similares aquellas que podría haber desarrollado, dentro de su categoría laboral, el trabajado que fue despedido o enviado al
seguro
de
desempleo.

ARTICULO 61.- Las empresas que no cuenten con un año de actividad en el país y que acrediten la voluntad de establecerse en el territorio nacional, mediante razones fundadas, podrán ser autorizadas por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social a ampararse a los beneficios de la Ley que se reglamenta. En consecuencia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social evaluará los fundamentos y resolverá.

ARTICULO 71.- De acuerdo a lo dispuesto en el literal D del Art. 11 de la Ley N1 16.873 de 3 de octubre de 1997 el porcentaje de contratados dentro de la planilla permanente de la empresa se apreciará al momento de la solicitud de la inscripción en el Registro. El porcentaje se acreditará mediante la exhibición de la planilla de control de trabajo, sin perjuicio de lo establecido por el Art. 31 de la Ley N1 16.873 de 3 de octubre de 1997, que se reglamenta.

ARTICULO 81.- La inscripción de los contratos en el registro de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se efectuará una vez que se presente el respectivo contrato escrito así como los recaudos correspondientes de acuerdo a lo anteriormente expuesto.

ARTICULO 91.- Los jóvenes contratados deberán ser registrados al inicio de la relación laboral en los organismos de seguridad social, de acuerdo a las normas vigentes, así como en el Banco de Seguros del Estado.

ARTICULO 101: A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 31 de la ley que se reglamenta se recabará información de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), del Instituto Nacional del Menor (INAME) y de todas aquellas instituciones que se consideren necesarias.

ARTICULO 111: La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social suministrará los modelos de las distintas modalidades contractuales, a ser consideradas por las partes contratantes para su registración.

CAPITULO II **CONTRATO DE PRACTICA LABORAL**

ARTICULO 121: En el contrato de Práctica laboral se entiende por primer empleo, la experiencia a adquirir de los jóvenes durante la práctica a realizar en un tiempo no superior a doce meses en virtud de la titulación que posean. Ninguna empresa podrá renovar el contrato bajo esta modalidad contractual. Sin perjuicio de lo expuesto en el inciso anterior, el joven practicante podrá ser contratado por distintas empresas hasta completar el período máximo establecido por ley.

ARTICULO 131.- Las partes podrán acordar un período de prueba no superior a la sexta parte del plazo estipulado en el contrato, de acuerdo a lo previsto en el art. 5 de la ley, el cual será contado como parte del plazo máximo previsto.

ARTICULO 141.- A los efectos de lo dispuesto en el art. 7 de la ley, se considerará que el joven trabajador ha acreditado fehacientemente ante la empresa, haber egresado de las Universidades, centros públicos o privados de formación docente, de enseñanza técnica, comercial agraria o de servicios, con la exhibición del diploma o certificado según corresponda, dejándose constancia del mismo.

ARTICULO 151.- A los efectos del art. 7 de la ley según corresponda, se entiende por habilitación:

- a) Cuando se cumpla con los requisitos previstos en el Decreto 308/95 de fecha 11 de agosto de 1995 y sus modificativos;
- b) Cuando se cumpla con los requisitos estipulados por las disposiciones reglamentarias dispuestas por la A.N.E.P.- Consejo de Educación técnico Profesional;
- c) Cuando se cumpla con los requisitos de calificación previstos en el Registro de Entidades de Capacitación existente en la Dirección Nacional de Empleo. En consecuencia, la Dirección Nacional de Empleo deberá determinar específicamente para este caso, los requisitos que deberán cumplir las Instituciones y Cursos de Formación Técnico Profesional.

CAPITULO III **CONTRATO DE BECAS DE TRABAJO**

ARTICULO 16.- A los efectos del presente decreto, se entiende por jóvenes provenientes de sectores sociales de bajos ingresos, aquellos que pertenecen a hogares cuyo ingreso mensual no supere el equivalente a 30 U.R. (treinta Unidades Reajustables)

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, las instituciones comprendidas en el marco de esta modalidad contractual, podrán identificar en forma más adecuada los beneficiarios, con los datos complementarios sobre su nivel educativo, la situación ocupacional del jefe de hogar, sus condiciones habitacionales y la composición del grupo familiar.

ARTICULO 17.- Para implementar las Becas de Trabajo se considerará una adecuada primera experiencia laboral aquella que posibilite al joven la adquisición o el desarrollo de actitudes y hábitos de trabajo que le permitan mejorar sus posibilidades de empleabilidad futura.

ARTICULO 181.- Se consideran organizaciones no gubernamentales a las organizaciones privadas con personería jurídica que realiza actividades de promoción social, investigación, capacitación y asistencia social.

ARTICULO 191.- En este caso las autorizaciones que otorguen ANEP, INAME e Instituto Nacional de la Juventud (INJU) a organizaciones no gubernamentales deberán ser por escrito.

ARTICULO 201.- Las Becas de Trabajo deberán pactarse por escrito entre las empresas y las instituciones comprendidas en el marco de esta modalidad contractual, de acuerdo a lo anteriormente expuesto.

ARTICULO 211.- Las partes podrán acordar un período de prueba no superior a la sexta parte del plazo estipulado en el contrato, de acuerdo a lo previsto en art.12 de la ley, el cual será contado como parte del plazo máximo previsto.

ARTICULO 221.- Las instituciones comprendidas en el marco de esta modalidad, tendrán la facultad de supervisar en la empresa, que el desarrollo de las Becas de Trabajo cumplan con los objetivos propuestos.

En el contrato que celebren las instituciones con las empresas se podrá acordar la forma en que dicha supervisión se llevará a cabo.

CAPITULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 23.- Por oficio o profesión se entiende aquel conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas relativas a una actividad en particular o a un sector de actividad en su conjunto comprensivo de aptitudes de más de un arte específico.

ARTICULO 24.- De acuerdo a lo dispuesto en los arts.15 y 16 de la ley, el contenido mínimo obligatorio del contrato de aprendizaje deberá responder al contrato tipo que a estos efectos elabore la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

ARTICULO 251.- De acuerdo a lo dispuesto en el art. 16 de la ley, previo al inicio del vínculo contractual, la Junta Nacional de Empleo deberá autorizar aquellos contratos de aprendizaje dirigidos por instituciones de formación técnico-profesional privadas, siempre que estén inscriptas y calificadas en el Registro de Entidades de Capacitación de la Dirección Nacional de Empleo.

Quedan exceptuados de lo anteriormente expuesto, aquellos casos de contratos de aprendizaje dirigidos por instituciones de formación técnico-profesional públicas y privadas que tengan participación pública en su dirección o que se encuentren bajo supervisión de instituciones públicas.

ARTICULO 261.- A los efectos de la autorización prevista en el artículo anterior, la Junta Nacional de Empleo deberá expedirse en un plazo máximo de diez días hábiles.

ARTICULO 271.- El contrato deberá indicar expresamente si la remuneración a percibir por el aprendiz comprende o no las horas o jornadas de aprendizaje teórico.

ARTICULO 281.- Durante las horas o jornadas de aprendizaje teórico el aprendiz estará contra riesgos profesionales. En consecuencia, el contrato deberá indicar expresamente si dicha cobertura será brindada por el seguro contratado por la empresa o por la institución de formación técnico-profesional.

CAPITULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE SIMPLE

ARTICULO 291.- El Contrato de Aprendizaje simple en todos los casos deberá incluir un Plan de Aprendizaje, a través del cual se especifique la capacitación que se impartirá, la especialización técnico profesional o idoneidad del instructor según corresponda y el lugar y las facilidades a otorgar al aprendiz para la formación.

ARTICULO 301.- El plan de aprendizaje referido en el artículo anterior deberá ser autorizado por la Junta Nacional de Empleo, quien tendrá además a su cargo el seguimiento y evaluación del mismo.

ARTICULO 311.- A los efectos de la autorización en el artículo anterior, la Junta Nacional de Empleo deberá expedirse en un plazo máximo de quince días hábiles.

ARTICULO 32.- Para el diseño del plan de aprendizaje, las empresas podrán recibir asesoramiento de las entidades de capacitación públicas o privadas inscriptas y calificadas en el Registro de Entidades de Capacitación de la Dirección Nacional de Empleo.

ARTICULO 33.- Los jóvenes contratados bajo esta modalidad, se beneficiarán de la misma por única vez.

ARTICULO 34.- Las partes podrán acordar un período de prueba no superior a la sexta parte del plazo estipulado en el contrato, de acuerdo a lo previsto en el Art. 25 de la ley, el cual será contado como parte del plazo máximo previsto.

ARTICULO 35.- Los jóvenes contratados bajo esta modalidad, deberán declarar en el contrato, que no realizan al momento de la celebración del mismo, estudios en

organismos públicos o privados que tengan que ver con el aprendizaje a desarrollar, ni que posean titulación al respecto.

ARTICULO 36.- culminado el contrato, los empleadores deberán expedir una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven, así como su asistencia, comportamiento y adaptación al trabajo.

CAPITULO IV **DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 37.- El cumplimiento de cualquiera de los requisitos exigidos en el Art. 1, de la ley, y 3º y 4º del presente Decreto Reglamentario, durante el transcurso de los contratos registrados, implicará la pérdida de todos los beneficios otorgados por la misma, generándose la obligación de reintegrar los aportes así como las sanciones tributarias correspondientes, a partir del momento en que se verifique el incumplimiento.

Lo anteriormente expuesto es sin perjuicio de lo previsto en los Artículos 32 y 34 de la ley que se reglamenta, así como de las sanciones que por defraudación establece el Código Tributario.

ARTICULO 38.- En caso de rescisión del contrato, el empleador deberá comparecer ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo de cinco días hábiles a efectos de comunicar dicha situación y el motivo de la misma. La no-comparecencia implicará la presunción de rescisión unilateral.

Si se probara ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social que se configuró la notoria mala conducta del trabajador, el empleador no deberá efectuar los reintegros de aportes exonerados oportunamente. El procedimiento para evaluar si corresponde o no el reintegro de los aportes exonerados, será el previsto en el Decreto 680/77 de 6 de diciembre de 1977 y el Decreto 500/91 de 27 de septiembre de 1991.

En caso contrario, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social comunicará al Banco de Previsión Social que se ha configurado la situación prevista en el Art. 26 Inc. 3ro. de la Ley NI 16.873 de 3 de octubre de 1997, debiéndose reintegrar solamente al Banco de Previsión Social la totalidad de aportes que fueron objeto de exoneración.

ARTICULO 39.- En caso de rescisión unilateral por parte del empleador, sin que mediare notoria mala conducta, el joven podrá celebrar con otro empleador un nuevo contrato, el que no podrá exceder el plazo pactado, descontando el tiempo transcurrido en el contrato anterior.

ARTICULO 40.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 30 de la ley que se reglamenta el empleador deberá abonar los rubros salariales pendientes generados durante la relación laboral.

ARTICULO 41.- En cualquiera de las modalidades previstas por la Ley N1 16.873 no se podrá contratar jóvenes en calidad de destajistas.

ARTICULO 42.- A todos los efectos de la Ley N1 16.873 de 3 de octubre de 1997 créase el Registro de Contratos de Formación e Inserción Laboral para Jóvenes, en la órbita de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social el que tendrá como cometido la inscripción de los contratos celebrados bajo cualquiera de las modalidades previstas por la ley y realizar el control de legalidad de los mismos.

ARTICULO 43.- En caso de rescisión del contrato por voluntad del joven contratado, así como durante el período de prueba, el empleador, no deberá reintegrar los aportes oportunamente exonerados.

ARTICULO 44.- Los jóvenes no podrán beneficiarse por más de una de las modalidades contractuales previstas en la ley 16.873.

ARTICULO 45.- El joven contratado de cualquiera de las modalidades previstas por la ley que se reglamenta tendrá derecho a presentar una denuncia ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en caso de que la empresa o el instituto de formación técnico-profesional no cumplan con las obligaciones establecidas en el contrato.

ANEXO #2
LEY ORGANICA DE I.N.A.

Nº.6868

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

LEY ORGANICA

N° 6868

MAYO 1983

PRESENTACIÓN

La presente recopilación de reglamentos tiene como objetivo difundir el contenido de los mismos, a fin de que todos los funcionarios del Instituto Nacional de Aprendizaje, estén enterados de cuales procesos están reglamentados y como se rigen estos, para que permitiendo su conocimiento se dé un adecuado cumplimiento.

Es importante hacer notar que además de los reglamentos vigentes en la Institución, se incluyen también la “Ley Orgánica de INA, N°6868”, así como la “Ley de Aprendizaje”, esto por considerar que su contenido es de vital importancia para la gestión institucional representando los mismos la base del quehacer de nuestra organización.

Se inicia la recopilación con una lista de las leyes mencionadas y de todos los reglamentos vigentes, asignándosele una numeración que indica el orden en que luego podrán ser encontrados en el documento.

Se espera que esta recopilación resulte de provecho en la ejecución de las tareas institucionales y satisfagan las necesidades que en ese sentido existen.

Nº.6868

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE

COSTA RICA

DECRETA:

LEY ORGANICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

CAPITULO I

NATURALEZA, FINES Y ATRIBUCIONES

ARTICULO 1:

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es un ente derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su domicilio legal estará en la capital de la República, donde tendrá su sede principal. Podrá establecer unidades regionales y realizar actividades en todos los lugares del país.

ARTICULO 2:

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.

ARTICULO 3:

Para lograr sus fines, el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes.
- b. Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, en todas sus modalidades, o convenir en su ejecución con otros entes públicos o privados, tanto para futuros trabajadores y trabajadores por cuenta propia, como para personas empleadas, subempleadas o desempleadas, así como promover la constitución de empresas.

- c. Prestar asistencia técnica a instituciones y empresas para la creación, estructuración y funcionamiento de servicios de formación profesional.
- d. Establecer empresas didácticas y centros de formación producción, o apoyar la creación y funcionamiento de éstos últimos, en coordinación con otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales.
- e. Desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a las evaluaciones, en las áreas que imparta el Instituto, independientemente de la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos.
- f. Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos.
- g. Dictar, cuando sea necesario y no cuando corresponda a otras instituciones públicas de normas técnico metodológicas que regulen los servicios de capacitación y formación profesional, que ofrezcan entidades privadas a título oneroso, así como velar por sus fines.
- h. Realizar o participar en estudios e investigaciones en materias relacionadas con sus fines.
- i. 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.
- j. Las demás que sean necesarias para alcanzar el objetivo previsto en el artículo 2 de esta ley.

CAPITULO II

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN SUPERIORES

ARTICULO 4:

La dirección y administración superiores del Instituto Nacional de Aprendizaje estarán a cargo de: La Junta Directiva, la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia.

LA JUNTA DIRECTIVA

ARTICULO 5:

La Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje estará integrada de la siguiente manera:

- a. Un Presidente Ejecutivo de reconocida experiencia y conocimientos en el campo de las actividades del Instituto, designado por el Consejo de Gobierno.

- b. Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Educación Pública, quienes ejercerán el cargo en calidad de miembros exoficio.

Los respectivos Viceministros podrán suplir al titular en sus ausencias.

- c. Tres representantes del sector empresarial y tres representantes del sector laboral, elegidos en la condiciones que se fijan en el artículo siguiente.

ARTICULO 6:

Los miembros de la Junta Directiva a que se refiere el inciso c) del artículo anterior, serán nombrados por el Consejo de Gobierno de la siguiente forma:

Los representantes del sector empresarial serán escogidos de una nómina de nueve candidatos que presentará la Unión Nacional de Cámaras Empresariales y los del sector laboral, de temas que presentará cada una de las organizaciones más representativas de las actividades sindicales, cooperativas y solidaristas. El Poder Ejecutivo escogerá a un representante de cada una de las actividades señaladas.

Los representantes de los sectores empresarial y laboral permanecerán en sus cargos por todo el período para el que hayan sido elegidos, a menos que pidan la representación de sus respectivas organizaciones, en cuyo caso el Consejo de Gobierno nombrará sus sustitutos siguiendo el mismo procedimiento señalado para el nombramiento original. En tal caso, la sustitución de los miembros de la Junta Directiva será sin responsabilidad patronal.

Una vez que haya entrado en funciones, el Consejo de Gobierno no podrá removerlos, si no es con base en un informe de la Contraloría General de la República, en que se ponga de manifiesto que existe causa para ello, conforme a las disposiciones legales o reglamentarias correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 98 de la Ley General de la Administración Pública.

En todo caso, la sustitución por renuncia, remoción justificada, muerte o cualquier otra causa, se hará dentro de los quince días siguientes a la ocurrencia del hecho y para el resto del período correspondiente.

ARTICULO 7:

La Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Determinar la política general del Instituto, dentro del marco de la política gubernamental definida legalmente.
- b. Aprobar el plan anual de actividades del Instituto.
- c. Dictar el presupuesto y demás normas referentes a gastos e inversiones del Instituto.
- d. Aprobar la organización funcional del Instituto.
- e. Dictar los reglamentos internos del Instituto, tanto de organización como de funcionamiento.
- f. Aprobar la creación, integración y supresión de unidades regionales y de centros de formación profesional.

- g. Aprobar la creación de comisiones asesoras y de comités consultivos de enlace, y reglamentar su organización y funcionamiento.
- h. Aprobar los planes de construcción del Instituto.
- i. Aprobar las licitaciones públicas de acuerdo con el respectivo reglamento.
- j. Conocer el informe anual del Presidente Ejecutivo.
- k. Conocer los demás asuntos que señalen las leyes y reglamentos.

ARTICULO 8:

La Junta Directiva se reunirá ordinariamente una vez por semana y en forma extraordinaria siempre que lo considere necesario. Las sesiones serán convocadas por el Presidente Ejecutivo, de oficio o a solicitud de cuatro miembros. En casos de ausencias contempladas en el artículo décimo, la convocatoria la hará la Gerencia y en este caso la Junta Directiva será presidida por el Vicepresidente, que será elegido anualmente por la misma Junta de entre sus miembros.

Por cada sesión completa, los miembros asistentes, excepto el Presidente Ejecutivo, devengarán la dieta que señale la ley. El máximo de sesiones remuneradas que podrá celebrar la Junta Directiva será de seis, entre ordinarias y extraordinarias.

LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

ARTICULO 9:

La gestión del Presidente Ejecutivo se regirá por las siguientes normas:

- a. Será el funcionario de mayor jerarquía, cuyas funciones podrá delegar en sus inmediatos colaboradores de la Gerencia. Le corresponderá presidir la Junta Directiva y velar por la correcta ejecución de las decisiones de ésta, así como coordinar la acción del Instituto con las demás instituciones del Estado. Asimismo, tendrá las demás funciones que por ley estén reservadas al Presidente de la Junta Directiva y las que le asigne la propia Junta. Tendrá la representación legal del Instituto.
- b. Será un funcionario de tiempo completo y dedicación exclusiva. Consecuentemente no podrá desempeñar ningún otro cargo público, ni ejercer actividad pública remunerada o profesional, en forma liberal, excepto la docencia en instituciones de enseñanza superior.
- c. Podrá ser removido libremente por el Consejo de Gobierno, en cuyo caso tendrá derecho a la indemnización laboral que le corresponda por el tiempo servido en el cargo. Para determinar esa indemnización se seguirán las reglas fijadas en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, con las limitaciones que en ellos se señalan, en cuanto al mando de esa indemnización.

ARTICULO 10:

En caso de ausencias justificadas del Presidente Ejecutivo, por más de treinta días, y siempre que la fecha de reincorporación no pueda ser prevista, el Consejo de Gobierno podrá nombrar un sustituto hasta la reincorporación del titular.

LA GERENCIA

ARTICULO 11:

La Gerencia estará compuesta por un gerente y dos subgerentes, uno técnico y otro administrativo, nombrados por la Junta Directiva, por mayoría no menor de cinco votos y por un período de cuatro años. Podrán ser reelectos para períodos sucesivos de igual duración, en la misma forma del nombramiento original.

Para que los titulares de la Gerencia puedan ser removidos de sus cargos, deberá contarse con el voto concurrente de por lo menos seis miembros de la Junta Directiva, que consideren que existe mérito para la remoción.

ARTICULO 12:

Los titulares de la Gerencia estarán subordinados a la Presidencia Ejecutiva. Deberán tener título universitario o haber realizado estudios equivalentes y contar con experiencia en materia de capacitación y formación profesional.

LA AUDITORIA

ARTICULO 13:

La Junta Directiva nombrará un auditor en la misma forma y por el mismo período del gerente y los subgerentes. Este funcionario podrá ser reelecto mediante el mismo mecanismo utilizado para el nombramiento original. Deberá tener título de contador público autorizado y estar incorporado al colegio respectivo.

El auditor podrá ser removido en la misma forma que el gerente y los subgerentes. Sus atribuciones y responsabilidades serán determinadas en el reglamento que emitirá la Junta Directiva.

ARTICULO 14:

No podrá ser electo gerente o auditor quien hubiere ocupado un cargo como miembro de la Junta Directiva durante los dos años anteriores.

REGIMEN FINANCIERO

ARTICULO 15:

El Instituto Nacional de aprendizaje se financiará con:

- a. El dos por ciento sobre el monto total de las planillas de salarios pagadas mensualmente por los patronos particulares de todos los sectores económicos cuando ocupen por lo menos a cinco trabajadores en forma permanente. Los patronos del sector agropecuario únicamente pagarán un cero coma cincuenta por ciento de ese monto total de sus planillas, siempre y cuando ocupen un número superior a diez trabajadores en forma permanente.
- b. El dos por ciento sobre el monto total de sus planillas de salarios, que deberán pagar mensualmente las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas del Estado.
- c. El uno por ciento de los ingresos generados por el impuesto sobre la renta, hasta un tope de veinte millones de colones mientras éste no supere el indicado uno por ciento. Este monto podrá aumentarse previo acuerdo entre el Instituto y el Ministerio de Hacienda.
- d. Los aportes de otros programas o instituciones gubernamentales.
- e. Los ingresos por concepto de venta de productos, explotación de bienes y prestación de servicios a nacionales o extranjeros, generados por el Instituto como actividad ordinaria de sus programas de capacitación y formación profesional, conforme al reglamento interno que al efecto se promulgará.
- f. Los préstamos internos o externos que contrate para la realización de sus fines.
- g. Los legados, donaciones y herencias que se acepten.

Estarán exentas de pagar las contribuciones que indican los incisos a. y b., las municipalidades, las instituciones públicas de educación superior, juntas de protección social y las instituciones educativas o de beneficencia de carácter privado, que carezcan de propósito de lucro.

TRANSITORIO: Lo dispuesto en los incisos a. y b. anteriores se aplicará de la siguiente forma:

Un uno coma cinco por ciento a partir de la promulgación de la presente ley y un dos por ciento a partir de enero de 1984. Para el sector agropecuario regirá un cero coma veinticinco por ciento al entrar en vigencia esta ley y un cero coma por ciento a partir de enero de 1984.

Una comisión permanente que nombrará el Poder Ejecutivo en julio de 1984, formada por tres representantes de ese Poder y tres del sector empresarial, evaluará la situación general de la Institución y rendirá un informe al Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de tres meses después de iniciada su labor de evaluación.

El INA fungirá como secretaría ejecutiva de esta comisión.

ARTICULO 16:

La Caja Costarricense de Seguro Social recaudará los ingresos a que se refiere el inciso a. del artículo 15, mediante su propio sistema de recepción de cuotas, y los entregará mensualmente al Instituto Nacional de Aprendizaje, el cual le reconocerá los costos que genere ese servicio.

Las instituciones autónomas y semiautónomas pagarán sus contribuciones directamente al Instituto.

La mora u omisión en el pago de las contribuciones se sancionará con una multa de dos por ciento mensual, la cual no excederá del veinticuatro por ciento del total adecuado.

Las contribuciones que no sean pagadas en el plazo y condiciones que fije el reglamento interno que se emitirá, las cobrará el Instituto por la vía ejecutiva.

Para ese efecto tendrá carácter de título ejecutivo la certificación que el mismo Instituto expida sobre el monto de la obligación adeudada.

ARTICULO 17:

Corresponderán al Instituto Nacional de Aprendizaje, los derechos de patente o propiedad intelectual sobre inventos, textos, técnicas de enseñanza o de trabajo, materiales informativos, científicos y divulgativos, relacionados con la capacitación y formación profesional, desarrollados en el Instituto.

Asimismo el Instituto Nacional de Aprendizaje podrá convenir en la realización de proyectos para la producción de un evento o cualquier otro hecho que origine derecho de propiedad intelectual, a fin de explotarlo comercialmente, con la participación de sus autores en cuanto a sus utilidades.

ARTICULO 18:

La adquisición de bienes y servicios que requiera el Instituto así como la venta de los bienes y servicios que produzca con sus actividades de capacitación y formación profesional, se regularán en su reglamento interno, que deberá ser aprobado por la Contraloría General de la República.

ARTICULO 19:

Los legados, donaciones y herencias a que se refiere el inciso f. Del artículo 15, estarán exentos de cualquier impuesto.

ARTICULO 20:

El Instituto Nacional de Aprendizaje estará exento del pago de toda clase de impuestos, derechos y contribuciones, nacionales o municipales. Salvo que la ley expresamente establezca la afectación, se entenderá que el Instituto estará exento del pago de futuros tributos.

El Poder Ejecutivo, mediante decreto, le otorgará al Instituto todas las franquicias necesarias para el cumplimiento de sus fines.

ARTICULO 21:

El Instituto Nacional de Aprendizaje y la Comisión Nacional de Préstamos para Educación (CONAPE) podrán otorgar préstamos y ayudas económicas a personas de escasos recursos, participantes en los cursos que imparta la Institución, de acuerdo con

los reglamentos que al efecto dicten sus juntas directivas.

ARTICULO 22:

Quedan autorizados para venderle o donarle bienes al Instituto, los poderes del Estado, las instituciones públicas y las empresas estatales organizadas como sociedades anónimas, cuando sus recursos lo permitan, sin perjuicio de sus obligaciones económicas y sin menoscabo de la atención de los servicios y funciones que les son propias. Asimismo, podrán cooperar con el Instituto en la forma que consideren conveniente, inclusive, previa aprobación de la Contraloría General de la República, mediante el destino de parte de su presupuesto para ese fin.

CAPITULO V

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 23:

El Instituto Nacional de Aprendizaje, el Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Ministerio de Educación Pública coordinarán sus planes y programas en materia de educación técnica.

ARTICULO 24:

Todos los funcionarios y empleados del Instituto Nacional de Aprendizaje estarán incorporados al régimen del Servicio Civil y regidos por la Ley General de Salarios de la Administración Pública, cuyo nombramiento y remoción se regirán por las disposiciones que al efecto señala el Estatuto de Servicio Civil. Se exceptúa el personal contratado para programas especiales, financiados con aportes extraordinarios, que aunque clasificado de acuerdo con el régimen indicado y regido por la citada ley de salarios su nombramiento y remoción serán regulados por la reglamentación interna que dicte el Instituto. Estarán excluidos del régimen de Servicio Civil y de la Ley General de Salarios, el Presidente Ejecutivo, los titulares de la Gerencia y el Auditor.

ARTICULO 25:

El Instituto Nacional de Aprendizaje deberá crear comités de enlace, tanto de empresarios como de trabajadores, los cuales tendrán carácter consultivo. Estos comités podrán establecer por rama profesional y por regiones.

ARTICULO 26:

Deróganse la ley N° 3506 del 21 de mayo de 1965 y sus reformas y el artículo 8 de la ley de Reforma Tributaria, N° 5909 del 16 de junio de 1976.

Modifícanse, en lo concerniente al Instituto, la ley N° 4646 del 20 de octubre de 1970,

reformada por la N° 5507 del 19 de abril de 1974, así como las disposiciones que se opongán a esta ley.

ARTICULO 27:

Rige a partir de su publicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- I. La integración de la junta Directiva, según lo dispone la presente ley, se hará conforme se cumplan los períodos para los cuales han sido designados los actuales miembros. Los nuevos miembros serán nombrados según el siguiente orden: Los representantes del Gobierno Central y alternativamente los representantes del sector empresarial y del sector laboral.
- II. Los titulares de la Gerencia y el auditor que estuvieren nombrados a la fecha de publicación de esta ley y los que se nombraren antes del 31 de mayo de 1986, cesarán en sus funciones el día treinta y uno de mayo de mil novecientos ochenta y seis, con reconocimiento de los correspondientes derechos laborales.
- III. El Poder Ejecutivo, a propuesta del INA, dictará el reglamento relativo a la aplicación de la presente ley, en un plazo de tres meses contados a partir de su vigencia.
- IV. Hasta tanto el movimiento solidarista no tenga personería jurídica, el Consejo de Gobierno nombrará a una persona de reconocida experiencia, vinculada con este movimiento.

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Asamblea Legislativa – San José, a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos ochenta y tres.

HERNAN GARRÓN SALAZAR
Presidente

VICTOR HUGO ALFARO ALFARO
MENDOZA
Primer Secretario

EDGAR GUARDIOLA
Segundo Secretario

Presidencia de la República – San José, a los seis días del mes de mayo del mil novecientos ochenta y tres.

Ejecútese y publíquese

LUIS ALBERTO MONGE ALVAREZ

**El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
GULLERMO SANDOVAL AGUILAR**

ANEXO #3
LEY DE APRENDIZAJE DEL I.N.A.

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y PROMOCION

LEY DE APRENDIZAJE

SAN JOSE – COSTA RICA

SAN JOSE- COSTA RICA
ASAMBLEA LEGISLATIVA

Nº 4903

La Asamblea legislativa de la República de Costa Rica Decreta:

La siguiente:

LEY DE APRENDIZAJE

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 requiere de una formación metódica y completa, directamente vinculada con el medio real de trabajo. "C 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 cual el aprendiz se obliga a realizar las labores que se le sean recomendadas con motivo de su aprendizaje.

ARTICULO 4:

La edad para el ingreso al aprendizaje no podrá ser menor de quince años ni mayor de dieciocho 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.

ARTICULO 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 nos 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 permiso 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.

ARTICULO 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 la formación o experiencia anteriores que el aprendiz haya adquirido y sus progresos en el trascurso del aprendizaje.

ARTICULO 7:

El aprendizaje se organizará en las siguientes formas: a) Formación alterna.

Cuando se combinen periodos de formación en centros o etapas lectivas con periodos 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. 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.

ARTICULO 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 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 COMISION MIXTA

ARTICULO 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 y otro suplente 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.

ARTICULO 11:

Los representantes de 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 lección y funcionamiento.

ARTICULO 12:

Durante un período prudencial de iniciación y con consolidación del programa de aprendizaje, los miembros de la Comisión Mixta desempeñarán sus funciones ad honorem. 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

ARTICULO 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 proporcionarse 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 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, durante el 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 aquellos.

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.

ARTICULO 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 aún mediante anuencia del aprendiz, retirarlo de su empresa ni sustituirlo por otro sin obtener autorización previa del INA.

ARTICULO 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.

ARTICULO 19:

La sustitución del patrono en ningún modo afecta al aprendiz asumiendo automáticamente el nuevo patrono las obligaciones del antecesor.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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, quién resolverá en definitiva el punto en un término de diez días hábiles a partir de la fecha en que reciba la apelación.

ARTICULO 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 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 un 10%.

ARTICULO 25:

Toda empresa que no cumpliera con la obligación de contratar aprendices, conforme aquí se establece, pagará una compensación al INA, por cada periodo 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 28:

Refórmese el inciso a. del artículo 16 y el artículo 18 de la ley 3506 del 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 5 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 de uno por ciento de salarios devengados por los trabajadores aparte. 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 certificar 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.”

ARTICULO 29:

Esta ley es de orden público, forma parte de la legislación laboral costarricense y derroga 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 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 retribuye 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 ordinario, 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 modalidad de la relación laboral.

Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Asamblea Legislativa.- San José, a los dieciséis días del mes de noviembre.

Artículo 2.- Rige a partir de su publicación

Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Asamblea Legislativa.- San José a los diez días del mes de octubre de mil novecientos setenta y cinco.

ELIAS SOLEY SOLER
Vicepresidente

RAFAEL ÁNGEL ROJAS JIMÉNEZ
Primer Secretario

CARLOS LUIS RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ
Segundo Secretario

Casa Presidencial.- San José, a los treinta días del mes de octubre de mil novecientos setenta y cinco.

Ejecútese y Publíquese
DANIEL ODUBER

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
FRANCISCO MORALES HERNÁNDEZ

Textos de la Ley N° 4903 y de las reformas por ley N° 5833, publicados en las gacetas del jueves 2 de diciembre de 1971 y miércoles 12 de noviembre de 1975, respectivamente.