

## Costa Rica Educación dual: el antes y el después



**Pendiente de la firma del Presidente y la publicación en la Gaceta, ya se encuentra aprobado en segundo debate el proyecto de ley que se tramitó bajo el expediente legislativo 20.786, Ley de la Educación y Formación Dual Técnica.**

La nueva Ley adiciona esta modalidad de educación al actual esquema sobre el cual ha descansado la regulación atinente a lo anteriormente denominado "aprendices", que antes contenía el Código de Trabajo y, posteriormente, regulado en la Ley de creación del INA.

Además, en el país era bastante común que existieran contratos de pasantía, ya sea con estudiantes que requieren las horas para cumplir con requisitos curriculares, o con personas individuales que simplemente quieren tener experiencia profesional para mejorar la posibilidad de que sean contratadas cuando busquen empleo.

¿Qué se tenía anteriormente? y ¿existe un gran cambio que se genera con esta nueva regulación?

### El antes



El contrato de aprendizaje estaba regulado en los artículos 114 al 117 del Código de Trabajo, siendo que dichas disposiciones fueron derogadas por la Ley de Aprendizaje, que creó el Instituto Nacional de Aprendizaje. La ley está primordialmente dirigida a la población joven del país (entre los 15 y 20 años), aunque en su aplicación se ha extendido la posibilidad a toda la población.

Actualmente la ley establece lo que considera como contrato de aprendizaje: "(...) 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."

Estos contratos, que se gestan a través del INA, consideran ese contrato como un contrato laboral por tiempo determinado. Eso implica el reconocimiento de derechos asociados con un trabajador ordinario. Además, se autoriza al patrono a pagar un salario menor al mínimo, que se va incrementando en el tanto el estudiante cumpla con los requisitos del INA.

### **El después**

La Ley de Educación y Formación Dual Técnica (EFTP) viene a crear esa nueva modalidad, adicional al contrato de aprendizaje anteriormente mencionado. Cada uno tiene sus particularidades y sus diferencias.

Las empresas que deseen recibir estudiantes bajo el esquema de educación dual, deben firmar un "Convenio para la EFTP dual" con el centro educativo, en donde se delimitan las obligaciones de cada una de las partes, como la confidencialidad de la información que se pudiera tener acceso, y la duración del mismo.

Tanto el centro educativo como la empresa que recibe estudiantes deben cumplir los requisitos establecidos por ley. El centro educativo debe definir los cursos y requerimientos curriculares que requieran estudios prácticos en las empresas. Las empresas, principalmente, deben dar todas las herramientas que se requieran para que el estudiante tenga los conocimientos prácticos requeridos, además de informar de cualquier falta que él cometa al centro educativo.

Uno de los grandes cambios de la modalidad de educación dual, es que establece expresamente que la relación no ostenta naturaleza laboral, siendo un convenio de naturaleza civil. El estudiante únicamente recibiría una beca, si corresponde. Al excluir una relación laboral, implica que no hay obligación de pagar salarios, ni de otorgar derechos asociados como vacaciones o aguinaldo.

El proyecto, además, indica que el seguro que tendrá el pasante será suministrado por el INS, denominado Seguro de Riesgos de Trabajo Especial para Formación Técnica Dual, aunque esto no significa que la relación que une a las partes es laboral.

¿Y las pasantías? La ley no contempla la posibilidad que, por iniciativa privada, existan contratos de aprendizaje, pasantías o prácticas profesionales. Existen dos casos a nivel jurisprudencial que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (en las resoluciones 2007-000169 y 2001-00099) ha avalado el uso de la figura.

Por lo tanto, en ambos casos, se menciona que dicho contrato no puede utilizarse para reducir los derechos laborales de los colaboradores, por lo que tendrían los mismos derechos que un



trabajador común (en todos los derechos irrenunciables, como salario mínimo, aguinaldo, pago de cargas sociales, entre otros).

Sin embargo, en años recientes la figura propia de la “pasantía” o “práctica profesional” no-laboral, ha superado esta visión del contrato de aprendizaje por el INA. Por ejemplo, la Caja Costarricense del Seguro Social, en julio del 2018, emitió un Instructivo sobre el aseguramiento de estudiantes en educación técnica, que realizan prácticas profesionales y pasantías, para delimitar si existe o no obligación de asegurar a los pasantes (se los adjunto para su referencia).

En ese sentido, el requisito es que la pasantía o práctica profesional es que sea a través de una entidad debidamente acreditada (ya sea mediante CONESUP, CONARE o el MEP), y que sea parte de una malla curricular como requisito para la graduación del estudiante, como sucede con la ley recientemente aprobada.

Sin embargo, el proyecto omite referirse a aquellas prácticas o pasantías que no necesariamente estén relacionadas con una institución educativa, o sea simplemente para cumplir ciertos requisitos de graduación (como el TCU o las prácticas profesionales). Seguirá la discusión de si estas modalidades son o no laborales, con la inseguridad jurídica que esta imprecisión genera.

Daniel Valverde  
Asociado