



ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA  
EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

ASISTENCIA TÉCNICA AL MINISTERIO DE TRABAJO  
(REPÚBLICA DE EL SALVADOR)

VALORACIÓN TÉCNICA DEL ANTEPROYECTO DE  
LEY DE APRENDIZAJE

**GUIÓN DE SESIONES Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA**

IRMA BRIASCO  
TOMAS VALDES

El Salvador, 9 de julio de 2001

# **DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA**

## **ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA**

**Asistencia técnica al Ministerio de Trabajo  
República de El Salvador**

### **ANTEPROYECTO DE LEY DE APRENDIZAJE.**

#### **DOCUMENTACIÓN**

#### **CONTENIDOS**

##### **1. Estado de la cuestión**

###### **1.1. América Latina.**

- **Tabla comparada**
- **El caso de Chile**
- **El caso de Colombia**
- **El caso de Costa Rica**

###### **1.2. Europa**

- **Tabla comparada**
- **El caso español**
- **El caso francés**
- **El caso alemán**

### **1.3. El Salvador**

- Código de trabajo República de El Salvador
- Aplicación norma vigente (Insaforp)
- Anteproyecto Ley de Aprendizaje

## **2. Valoración técnica del anteproyecto de Ley de Aprendizaje**

- 2.1. Indicadores de aplicación y cobertura
- 2.2. Análisis de proceso. Debilidades y fortalezas
- 2.3. Análisis de producto. Debilidades y fortalezas
- 2.4. Resultados esperables. Evidencias de logro e indicadores de impacto social de la Ley

## **3. Orientaciones y alternativas**

- 3.1. De orientación estratégica
- 3.2. De contenido
- 3.3. De cobertura
- 3.4. De coordinación y optimización de recursos

## **4. Anexos**

### **Documentación por países**

- Argentina: Ley de Reforma Laboral No. 25013/98 y Ley de Pasantías Educativas No. 25165/99
- Bolivia: Ley General del Trabajo. 1942-12-08
- Brasil: Ley Enseñanza Fundamental y Educación Profesional No. 9424/96; Decreto No. 2208 y Ley de Pasantías No. 6494/77
- Colombia: SENA Informa; Informe Seminario SENA sobre contrato de aprendizaje, noviembre 2000; SENA: Contrato de aprendizaje.
- Guatemala: Ley de Educación Nacional. Decreto No 12/91
- Panamá: Código de Trabajo Y Plan Dual de INAFORP.
- Paraguay: Código Laboral de la República del Paraguay
- República Dominicana: Ley de creación del Instituto Nacional de Formación Profesional, No. 116/80y Sistema Dual INFOTEP.
- Uruguay: Ley No. 16873

### **Informes, Documentos, Artículos**

- **CINTERFOR. Ley de aprendizaje en México.**
- **Brusquetti Manuel. Marco conceptual para la elaboración de un modelo de sistema de formación y capacitación laboral. En Paraguay: una sociedad conflictiva.**
- **Boletín de actualidad laboral, Perú.**
- **PADRONPESCA. Bolsa de trabajo**
- **Banco Hopkins. Contrato de aprendizaje.**
- **Henderson H. El marco legal, la juventud y la adolescencia, en Formación para le empleo en la juventud y la adolescencia. Parlamento Latinoamericano, diciembre 1999, Brasil.**
- **Entrevista con el presidente de ANEP, en Revista Capital Humano, No. 1 Año 2001-07-23 Cachón,L. Las políticas de empleo juvenil en España. En Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo de la UR. CINTERFOR-OIT. Uruguay, 1997**
- **Europa Press. Gaceta de los Negocios. Reuters, Madrid, España, 2001**

**CHILE****LEY 19.518 del 14 de octubre de 1997.****ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO**

"TITULO PRELIMINAR"

**Párrafo 1º. Normas Generales**

Artículo 1º.- El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Artículo 2º.- En materia de capacitación el sistema contempla acciones encaminadas a:

- a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;
- b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;
- c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la presente ley, y
- d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la presente ley.

Artículo 3º.- En materia de fomento del empleo, el sistema comprende acciones encaminadas a:

- a) Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo, y
- b) Estimular el desarrollo y perfeccionamiento de mecanismos de información y orientación laboral, así como la asesoría técnica y la supervisión de los organismos que desarrollen dichas funciones.

Artículo 4º.- Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.

Artículo 5º.- Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

Artículo 6º.- Las referencias que se hacen en esta ley al Servicio Nacional y al Director Nacional deberán entenderse hechas respecto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Director Nacional de Capacitación y Empleo, en su caso.

Artículo 7º.- Se entenderá por orientación ocupacional la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación y las entidades encargadas de proporcionarla.

Artículo 8º.- Corresponderá al Servicio Nacional la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo, y que regula la presente ley, bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a cuya aprobación deberá someter los programas correspondientes.

### **Párrafo 2º. Del Consejo Nacional de Capacitación**

Artículo 9º.- Existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

Dicho Consejo será presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado, además, por los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación y el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, o por quienes éstos designen en su representación. También lo integrarán cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por el Presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores.

El Consejo tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Consejo sesionará, a lo menos, cada tres meses convocado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y emitirá, una vez al año, un informe público sobre las deliberaciones y acuerdos que haya adoptado en el ejercicio de sus funciones.

Además, deberá constituirse y funcionar en cada Región del país un Consejo Regional de Capacitación, que tendrá por función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional. Este órgano regional será presidido por el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social y estará integrado por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios que integran el Consejo Nacional. También lo integrarán dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por su Presidente de la misma forma como lo son los que integran el Consejo Nacional de Capacitación. Cada uno de estos consejos tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del respectivo Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

## **TITULO I.**

### **DE LA CAPACITACIÓN**

#### **Párrafo 1º. Normas Generales**

Artículo 10.- Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones e estructurales de la economía.

Artículo 11.- Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2º de esta ley.

Artículo 12.- Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación. Podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas que tengan entre sus objetivos la capacitación, las universidades, los institutos profesionales y centros de formación técnica, registrados para este efecto en el Servicio Nacional, en conformidad a los artículos 19 y 21 de la presente ley.

### **Párrafo 2º. De los Comités Bipartitos de Capacitación**

Artículo 13.- Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar él o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

Artículo 14.- Los programas acordados con el comité bipartito de la empresa, darán derecho a las empresas a acceder al beneficio adicional establecido en el artículo 39 de esta ley.

Artículo 15.- El programa de capacitación contendrá a lo menos las siguientes menciones:

- a) las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades;
- b) el número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, y
- c) la época del año en que se ejecutarán las referidas acciones.

Artículo 16.- El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores. El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes. El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación.

Artículo 17.- La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa.

Artículo 18.- Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeran, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional.

### **Párrafo 3º. De los Organismos Técnicos de Capacitación y de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación**

Artículo 19.- El Servicio Nacional llevará un Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, el que será público y tendrá los siguientes objetivos:

- 1º Registrar los organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación contempladas en esta ley, y
- 2º Informar acerca de los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.

Para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el inciso anterior, las entidades inscritas en el Registro señalarán las áreas de capacitación en que desarrollarán o han ejecutado su actividad, aportando la información sobre los medios humanos y materiales de que disponen para ello y, en su caso, los antecedentes de su desempeño en cuanto al número de acciones ejecutadas y trabajadores capacitados en los dos últimos años en dichas áreas. El Registro consignará la información anterior en forma clasificada por área de actividad de capacitación.

Artículo 20.- Sólo los organismos inscritos podrán ejecutar, indistintamente:

- a) Acciones de capacitación para empresas, que den derecho a beneficios tributarios que contempla esta ley, o
- b) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga del Fondo Nacional de Capacitación a que se refiere el Párrafo 5º del Título I de la presente ley, o
- c) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga de los presupuestos de los organismos públicos para la capacitación de sus funcionarios.

Artículo 21.- Para solicitar la inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, los organismos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1º Contar con personalidad jurídica.
- 2º Acreditar que los servicios de capacitación forman parte de los objetivos contemplados en sus Estatutos o normas por las que se rigen.
- 3º Disponer en forma permanente de una oficina administrativa en la región en la cual se solicita su inscripción en el registro, acreditada según lo establece el reglamento.
- 4º Acompañar los antecedentes y documentos que se requieran para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el artículo 19.

La inscripción en el Registro se acreditará mediante copia de la respectiva resolución. El Servicio Nacional no podrá negar la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, salvo que la entidad que requiera la inscripción no cumpla con alguno de los requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo.

Artículo 22.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21, no podrán inscribirse ni permanecer en el Registro las personas jurídicas que tengan como socios, directivos, gerentes o administradores a:

a) Las personas que hayan sido condenadas o estén procesadas por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito. Asimismo, los fallidos o los administradores o representantes legales de personas fallidas procesadas o condenadas por delitos de quiebra culpable o fraudulenta y demás establecidos en los artículos 232 y 233 de la Ley de Quiebras. La inhabilidad a que se refiere esta letra cesará desde que el procesado fuere sobreseído o absuelto;

b) Los funcionarios públicos que tengan que ejercer de acuerdo a la ley, funciones de fiscalización o control sobre las personas jurídicas inscritas en el Registro, y

c) Los que hayan sido administradores, directivos o gerentes de un organismo técnico de capacitación sancionado con la revocación de la inscripción conforme a esta ley.

Para los efectos de este artículo se entenderá por administradores, directivos y gerentes a las personas que tengan poder de decisión y facultades de administración.

Artículo 23.- Existirán además de las entidades señaladas en el artículo 12, organismos técnicos intermedios para capacitación, cuyo objetivo será otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos no podrán impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que servirán de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos capacitadores.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación no tendrán fines de lucro y se constituirán por la reunión de a lo menos 15 empresas que así lo acuerden, en sesión celebrada al efecto. Estas empresas deberán reunir, en su conjunto, a lo menos 900 trabajadores permanentes, cuyas remuneraciones mensuales imponibles no sean inferiores a diez mil unidades tributarias mensuales a la época de constitución; o, por un grupo de empresas, cualquiera sea su número, que cuenten con el patrocinio de una organización gremial de empleadores, empresarios o trabajadores independientes, que disponga de personalidad jurídica y de la solvencia necesaria para responder por las obligaciones que pudiere contraer el organismo técnico intermedio para capacitación.

Las empresas podrán adherir libremente a los organismos técnicos intermedios para capacitación para cuyo fin deberán efectuar los aportes en dinero que se convengan, con arreglo a los Estatutos. A los aportes realizados por las empresas les será aplicable lo dispuesto en las normas del Párrafo 4º del Título Primero de esta ley.

En el acta constitutiva deberá constar la aprobación de los estatutos y la elección de la mesa directiva, así como la individualización de las empresas que concurran a la constitución.

Dichos estatutos deberán contemplar, a lo menos, lo siguiente:

a) El nombre y domicilio del organismo;

b) Los fines que se propone y los medios económicos de que dispondrá para su realización y el patrimonio inicial con que contarán;

- c) Las categorías de socios, sus derechos y obligaciones, las condiciones de incorporación y las formas y motivos de exclusión;
- d) Los órganos de administración, ejecución y control, sus atribuciones, la representación judicial y extrajudicial del organismo, las normas relativas a la elección y renovación de la directiva como asimismo los requisitos para elegir y ser elegidos, y
- e) El destino de los bienes en caso de disolución del organismo. Si nada dijeren, se destinarán al Servicio Nacional.

Artículo 24.- Los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán constituirse por escritura pública o instrumento privado reducido a escritura pública, la que debe contener el acta de constitución de la entidad y los estatutos por los que han de regirse.

El organismo depositará una copia debidamente autorizada del instrumento constitutivo a que se refiere el inciso anterior, ante el Servicio Nacional, el que llevará un registro de éstos. Estos organismos gozarán de personalidad jurídica, por el solo hecho de publicar en el Diario Oficial un extracto del instrumento constitutivo, incluyendo el número de registro que le haya sido asignado por el Servicio Nacional.

El extracto deberá contener a lo menos el nombre y domicilio del organismo, su objetivo, el nombre de los miembros de su directorio y el número de los asociados a él.

El depósito y publicación a que se refieren los incisos anteriores, deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha del acta, y si no se realizaren dentro de ese plazo, deberá procederse nuevamente en la forma dispuesta en el artículo anterior.

Las modificaciones a los estatutos, a probadas con el quórum y requisitos que éstos establezcan y reducidos a escritura pública, deberán registrarse dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha de la escritura pública respectiva, aplicándose, además, en lo que sea pertinente, lo dispuesto en este artículo y el precedente.

Con todo, los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán funcionar como tales sino una vez transcurrido el plazo a que se refiere el artículo siguiente, siempre que el Servicio Nacional no hubiere objetado su constitución o sus estatutos.

Artículo 25.- El Servicio Nacional no podrá negar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación y deberá autorizar a lo menos tres copias del instrumento constitutivo, debiendo otorgarle un número de registro, el que constituirá su autorización de funcionamiento.

Sin embargo, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha del depósito, el Servicio Nacional podrá objetar la constitución de este organismo si faltare cumplir alguno de los requisitos para constituirlo, o si los Estatutos no se ajustaren a lo prescrito por la ley.

Dentro del plazo de treinta días, contados desde la notificación de las observaciones, el organismo deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas. Si así no se procediere, el Servicio Nacional, mediante resolución dictada al efecto, cancelará la personalidad jurídica del organismo, ordenando su eliminación del registro respectivo.

En tal caso, los miembros de la mesa directiva responderán solidariamente por las obligaciones que el organismo haya contraído en el tiempo intermedio.

Artículo 26.- No podrán ser directores ni gerentes de un organismo técnico intermedio para capacitación las personas que:

- a) Incurran en algunas de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 de esta ley, o
- b) Posean la calidad de socio, directivo, administrador o gerente de un organismo técnico de capacitación inscrito en el Registro.

La infracción a este artículo será sancionada en la forma contemplada en el artículo 75. La aplicación de dos multas por el mismo hecho será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.

Artículo 27.- Los organismos contemplados en este Párrafo estarán obligados a conservar durante tres años sus libros, formularios, documentos y demás antecedentes justificatorios de las acciones comprendidas en esta ley. El plazo se contará desde la fecha en que se realizó la respectiva acción.

Corresponderá al Servicio Nacional velar por que estos organismos observen las disposiciones de esta ley, de su reglamento y de las instrucciones de carácter general que se dicten por los organismos respectivos para el desarrollo de acciones comprendidas en esta ley, y fiscalizar sus actividades. Para los efectos antes aludidos, el Servicio Nacional podrá examinar las operaciones, bienes, libros, cuentas, archivos y documentos de dichos organismos y requerir de sus administradores y personal, las explicaciones y antecedentes que juzgue necesarios sobre su funcionamiento, utilización de los recursos y, en general, respecto de cualquier situación que sea necesario esclarecer.

Los funcionarios del Servicio que tomen conocimiento de los antecedentes señalados en el inciso anterior, están obligados a mantener reserva de ellos. En caso de infracción serán castigados como responsables del delito de violación de secreto y se aplicarán las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal, según corresponda.

Lo expresado se entiende sin perjuicio de las facultades que le caben al Servicio de Impuestos Internos o a otros organismos fiscalizadores.

Artículo 28.- De la resolución referida en el artículo 25 podrá reclamarse ante el Juez de Letras en lo Civil correspondiente al domicilio del afectado, dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución respectiva. El Juez resolverá sin forma de juicio, con informe del Servicio Nacional.

Artículo 29.- Los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán con ocasión del desarrollo de actividades autorizadas por esta ley, discriminar arbitrariamente según sexo, edad, raza, condición social, religión, ideología o afiliación sindical, y en ningún caso desarrollar acciones de proselitismo o fomento de estas discriminaciones.

#### **Párrafo 4º. De la Capacitación y su Financiamiento**

Artículo 30.- Incumbe a las empresas, por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Los programas de capacitación que desarrollen en conformidad al Estatuto darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que señala este cuerpo legal.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

Artículo 31.- Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores. Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella.

Artículo 32.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, las acciones de capacitación podrán ser efectuadas por las empresas, aislada o conjuntamente, pudiendo recurrir en cualquiera de esas dos modalidades a los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12, o a los organismos técnicos intermedios para capacitación, para que realicen u organicen programas de capacitación para su personal, según corresponda.

Artículo 33.- Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración. El accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5º de la ley Nº 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus trabajadores podrá exceder hasta tres meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando dichas acciones de capacitación hayan sido comunicadas al Servicio Nacional con anterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo del beneficiario de ellas y la última remuneración de éste no exceda de 25 unidades tributarias mensuales.

Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario. El programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones de la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y no constituya una prestación de servicios personales.

Artículo 34.- Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación a que se refiere este Párrafo serán de cargo de las empresas, las cuales podrán compensarlos, así como los aportes que efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación, con las obligaciones tributarias que les afecten, en la forma y condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

Artículo 35.- El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo. Para ello cautelará que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones autorizados, en cuanto a horas de instrucción, cobertura del personal atendido y calidad de ésta, tendientes a que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables y apropiados.

Artículo 36.- Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año.

El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante. Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación.

Artículo 37.- Con todo, las empresas deberán contribuir con:

- a) El cincuenta por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- b) El ochenta y cinco por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 unidades tributarias mensuales.

Lo anterior se considerará para efectos de determinar el gasto imputable a que se refiere el artículo 39 de la presente ley.

Artículo 38.- Las empresas sólo podrán imputar como costos directos los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que desarrollen por sí mismas o que contraten con los organismos inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación y los aportes que las empresas adherentes efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación.

Artículo 39.- El Servicio Nacional autorizará, conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable. Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.

Artículo 40.- Los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el Párrafo 3º del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, se regirá por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta.

Si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. El Reglamento fijará las normas que permitan la adecuada aplicación de lo establecido en este Párrafo.

Artículo 41.- El pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 42.- El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta.

Artículo 43.- Para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del Impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta.

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

Párrafo 5º. De la Capacitación Financiada Directamente por el Estado y del Fondo Nacional de Capacitación

Artículo 44.- Existirá un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el Servicio Nacional, cuyo objetivo será producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, con el fin de contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo Nacional de Capacitación, el Servicio Nacional podrá financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, y los recursos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

Artículo 45.- El Servicio Nacional velará por que los programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación se orienten, preferentemente, a beneficiarios de escasos recursos.

Artículo 46.- El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a:

- a) La ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes, de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales;
- b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales. Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinserirse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas.

Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la

entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen.

El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios;

c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley;

d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de beneficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial;

e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquéllos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo.

Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación.

Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior.

Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas.

La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y

f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.

Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores. Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos. Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.

Artículo 47.- La asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación se realizará mediante licitación. Una vez asignados los recursos, se procederá a su transferencia mediante convenios con las personas jurídicas o naturales seleccionadas. Serán aplicables a estos procedimientos las normas sobre administración financiera del Estado.

Las características de estos procedimientos, así como los demás requisitos, garantías, condiciones y modalidades para la selección y adjudicación serán materia del Reglamento. Las acciones de capacitación financiadas por el Fondo, deberán ser realizadas por los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, los recursos contemplados en la letra c) del inciso segundo del artículo 46 y en los artículos 48 a 56, serán asignados directamente a las empresas beneficiarias, de acuerdo a lo establecido para estos casos en la presente ley y su Reglamento.

Asimismo, serán asignados directamente los recursos destinados a la ejecución de programas anuales a que se refieren los incisos segundo y tercero de la letra e) del artículo 46, mediante convenios que se celebrarán entre el Servicio Nacional y las instituciones debidamente inscritas a que se refiere dicha letra e).

Artículo 48.- Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación que desarrollen las empresas en conformidad a la letra a) del artículo 46, podrán ser objeto de un financiamiento directo, con cargo a recursos consultados para estos efectos en el Fondo Nacional de Capacitación, cuando cumplan con las condiciones y se ejecuten en la forma que se expresa en los artículos siguientes. En todo caso, esta modalidad de financiamiento será compatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de la presente ley en los términos que se establecen en el artículo 56.

Artículo 49.- Podrán ser beneficiarias de la modalidad de financiamiento señalada en el artículo anterior, las empresas que tributen en primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 del citado cuerpo legal; que registren ventas o servicios anuales que no excedan el equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales; y tengan un ejercicio de actividades continuo de a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio. Tratándose de personas jurídicas sus socios deberán ser exclusivamente personas naturales.

Con todo, no podrán acceder a este beneficio aquellas empresas que hayan cometido infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 18 meses anteriores. Para estos efectos el reglamento establecerá las infracciones que causen esta inhabilidad.

Artículo 50.- Las empresas beneficiarias podrán acceder al financiamiento establecido en este Párrafo sólo por los gastos efectuados en programas de capacitación para sus trabajadores y administradores que se realicen dentro del territorio nacional en las cantidades que el Servicio Nacional haya autorizado, conforme a las normas que más adelante se expresan. Dicho financiamiento podrá alcanzar en cada año calendario hasta la suma máxima equivalente a 26 unidades tributarias mensuales por cada empresa beneficiaria.

Artículo 51.- Para determinar el monto del financiamiento fiscal para cada empresa beneficiaria se considerará como base de cálculo el 80% del valor hora participante a que se refiere el inciso segundo del artículo 36 de la presente ley, por cada hora de capacitación efectivamente realizada.

El monto de financiamiento será la cantidad que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre la base de cálculo a que se refiere el inciso anterior, respecto de cada trabajador:

- a) El 100% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales no excedan de 25 unidades tributarias mensuales;
- b) El 50% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- c) El 25% cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales fluctúen entre 50 y 75 unidades tributarias mensuales.

Cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 75 unidades tributarias mensuales no se otorgará financiamiento de cargo fiscal, a través del Fondo Nacional de Capacitación.

Artículo 52.- Las empresas beneficiarias que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán acceder a un veinte por ciento adicional del monto de financiamiento determinado en la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo 53.- Las empresas sólo podrán solicitar el financiamiento a que se refieren los artículos precedentes por los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que contraten con los organismos inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación.

Las empresas beneficiarias podrán solicitar además, el financiamiento de los gastos que requieran realizar por concepto de viáticos y traslados, cuando la ejecución del programa se realice en una localidad distinta de aquella donde los trabajadores capacitados desempeñen sus labores habitualmente. Este último beneficio será otorgado por el Servicio Nacional cuando estime que sea necesario para asegurar el éxito de la actividad. Con todo, el financiamiento de los gastos por concepto de viáticos y traslados no podrá exceder del 10% de los gastos directos de la respectiva actividad de capacitación.

Artículo 54.- La parte de estos gastos que no den lugar al financiamiento señalado en el artículo anterior y que sean pagados por las empresas beneficiarias, se regirán por las normas contenidas en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El monto de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma para los efectos del financiamiento establecido en los artículos 48 y siguientes. Sin perjuicio de lo anterior, dicho monto se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a lo establecido en el inciso precedente.

Artículo 55.- El pago del monto del financiamiento de las actividades de capacitación será efectuado por el Servicio Nacional una vez ejecutadas las acciones de capacitación presentadas a financiamiento y tan pronto estén cumplidas las exigencias y procedimientos legales y reglamentarios pertinentes.

Artículo 56.- En todo caso, el monto total de los subsidios para capacitación establecidos en los artículos 36 y 48 de esta ley, no podrá exceder para una empresa beneficiaria del Fondo Nacional de Capacitación, en el mismo año calendario, del equivalente a 26 unidades tributarias mensuales.

Si la empresa hiciera uso, en el mismo año calendario, de la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de esta ley y del financiamiento directo que establece el artículo 48, deberá deducir del monto de los gastos de capacitación calculado de acuerdo a los artículos 36 al 39,

aquella suma que hubiese devengado por concepto de financiamiento directo. El Reglamento fijará las normas que permitirán la adecuada aplicación de lo establecido en este artículo.

Artículo 57.- Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

Corresponderá al Servicio Nacional determinar, en conformidad al Reglamento de esta ley, cuando las ocupaciones u oficios y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios señalados en este Estatuto. El Servicio Nacional establecerá mediante resolución el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados. El contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto podrá celebrarse sólo por menores de 21 años y tendrá una duración máxima de 2 años. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo.

Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual. Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el inciso primero, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos.

Artículo 58.- Para acceder a los beneficios señalados en esta ley se deberá acompañar al contrato de aprendizaje, un programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada que se impartirá al aprendiz.

Respecto de la formación en la empresa como de la enseñanza relacionada, el empleador deberá establecer en el programa respectivo, el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada una. La enseñanza relacionada podrá proporcionarla el empleador a través de los organismos a que se refiere el artículo 12, con instructores contratados al efecto o con personal de la propia empresa, autorizados por el Servicio Nacional.

Artículo 59.- Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz. Con cargo al uno por ciento establecido en el artículo 36, se podrán impartir nociones básicas de pedagogía al maestro guía mencionado en el inciso anterior.

Artículo 60.- Corresponderá a las empresas, organismos técnicos de capacitación u organismos técnicos intermedios para capacitación, a que se encuentren afiliadas las primeras, la organización y elaboración de los programas de aprendizaje, los que deberán contener el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, en los términos que establece el artículo anterior, pudiendo desarrollarse éstos en forma paralela o sucesiva.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación que organicen programas de aprendizaje y que sean autorizados por el Servicio Nacional, tendrán derecho a percibir por una vez, una comisión equivalente a un 10% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, como compensación de todos los gastos en que incurran, tales como, los de promoción, organización, elaboración y administración de dichos programas. Los excedentes, si los hubiere, ingresarán al patrimonio de los citados organismos.

Artículo 61.- Las empresas podrán contratar aprendices, siempre que con ello excedan el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiere tener contratados durante dicho período.

El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características mencionadas en el inciso precedente. Con todo, durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.

Artículo 62.- Son obligaciones especiales del aprendiz:

- a) Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía;
- b) Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste, y
- c) Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje.

La no observancia de las obligaciones que impone el contrato de aprendizaje configura la causal de término del contrato establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Si el empleador pusiere término anticipado al contrato de aprendizaje por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, sólo habrá lugar al aviso anticipado o a la indemnización sustitutiva previstos en dicho artículo.

Artículo 63.- Las indemnizaciones que pudieren corresponder por la terminación del contrato de aprendizaje, serán íntegramente de cargo del empleador.

Artículo 64.- Corresponderá al Servicio Nacional la visación de los contratos de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a las disposiciones del presente Párrafo y la supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje correspondiente.

Artículo 65.- En todo aquéllo que no se oponga a las normas precedentes serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre contrato de aprendizaje.

Artículo 66.- Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen, ésta deberá dar cuenta de inmediato al Servicio Nacional respecto de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores a que se refieren los artículos precedentes.

Artículo 67.- La infracción a la prohibición establecida en el artículo 182 del Código del Trabajo se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el Título III de esta ley.

Artículo 68.- El Servicio Nacional podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que éstos desarrollen programas o acciones de capacitación, en beneficio de las personas señaladas en el artículo 5º de la presente ley.

Estos programas, que serán financiados total o parcialmente por el Fondo Nacional de Capacitación, podrán ser ejecutados directamente por el órgano de la Administración del Estado, o bien, por los organismos técnicos de capacitación aludidos en el artículo 12. En todo caso, dichos programas o acciones se desarrollarán bajo la fiscalización y supervigilancia del Servicio Nacional. El Servicio Nacional podrá, también, celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que con recursos de éstos, organice, administre y supervise programas de capacitación, en favor de los beneficiarios que dichos convenios determinen. En la ejecución de estos convenios, el Servicio Nacional, deberá sujetarse a los procedimientos, normas técnicas y reglamentarias de que éste dispone para el desarrollo de sus propias actividades. En el convenio respectivo se indicará el monto máximo que el organismo deberá pagar al Servicio Nacional por concepto de gastos administrativos que demande su cumplimiento.

Artículo 69.- Los cursos de capacitación a que se refiere la letra d) del artículo 46, deberán desarrollarse fuera de las jornadas de trabajo, a menos que el empleador autorice la reducción de la jornada. Con todo, si las exigencias de aquéllos hicieren necesaria una disminución de la jornada laboral, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá reducir la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones salvo en el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa. Para los cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario.

Artículo 70.- El financiamiento que otorgue el Servicio Nacional para cursos de capacitación destinados a trabajadores cesantes y a los beneficiarios señalados en la letra d) del artículo 46, podrá incluir además de los gastos del curso, los de traslado, alimentación, alojamiento de los beneficiarios u otros que, a juicio del Servicio Nacional, sean necesarios para el cumplimiento del objetivo. Asimismo, podrá comprender la entrega de útiles o herramientas que, en concepto del Servicio Nacional, sean indispensables para el posterior desempeño de la actividad u oficio aprendido.

Además, dicho financiamiento, comprenderá la suma necesaria para asegurar los riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de la asistencia de los beneficiarios a los cursos de capacitación. Facúltase al Director Nacional para celebrar los contratos de seguros a que se refiere el inciso anterior.

## COLOMBIA

### LEY 188 DE 1959 del 30 de diciembre de 1959.

#### Se regula el Contrato de Aprendizaje.

#### Contrato de Aprendizaje

##### Definición

**Artículo 1°.** Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado; por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

##### Capacidad

**Artículo 2°.** Pueden celebrar Contrato de Aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código de Trabajo.

##### Estipulaciones esenciales

**Artículo 3°.** El Contrato de Aprendizaje debe contener, cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, derecho de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

##### Formas

**Artículo 4°.** El Contrato de Aprendizaje debe celebrarse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

##### Salario

**Artículo 5°.** (Dec. 2375/74 ant. 7°). El artículo 5) de la Ley 188 de 1959 quedará así: "El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o del que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otro equivalente o asimilable a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje".

"Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia".

## Obligaciones especiales del aprendiz

**Artículo 6°.** Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con la diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador, y  
Procurar al mayor rendimiento en su estudio.

## Obligaciones especiales del empleador

**Artículo 7°.** Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y

Cumplido satisfactoriamente el término de aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

## Número de aprendices

**Artículo 8°.** Invéstese al Presidente de la República, hasta el 31 de diciembre de 1960, de las facultades previstas en el ordinal 12 del artículo 76 de la Constitución que sean necesarias para determinar las empresas o empleadores obligados a contratar aprendices y la proporción de éstos para los oficios que requieren formación profesional metódica y completa.

## Duración

### Artículo 9°.

1. El Contrato de Aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrán pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo.

2. El Contrato de Aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de este oficio.

3. El Ministerio de Trabajo publicará periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

## Efecto jurídico

### Artículo 10.

1. El término del Contrato de Aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicia la formación profesional metódica.

2. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, la conveniencia para ésta de continuar el aprendizaje.

3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
4. Cuando el Contrato de Aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, fiara conservar la proporción que le haya sido señalada.
5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta ley, el Contrato de Aprendizaje se regirá por las del Código del Trabajo.

**Artículo 11.** Esta ley regirá desde su sanción.

**LEY N° 4903 del 30 de octubre de 1975.**

**Ley de Aprendizaje.**

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

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

Artículo 3º.- Para efectos de la presente ley, se debe entender por "aprendizaje" el modo de formación destinado a perseguir la meta especificada en el artículo 1º y el período necesario para alcanzar esta formación. "Aprendiz" es el adolescente sometido a formación sistemática de duración relativamente larga, vinculado a una empresa en las etapas productivas mediante un contrato de aprendizaje, todo con el objeto de hacerlo apto para el ejercicio de una ocupación calificada y clasificada. "Ocupación calificada" es aquella que abarca un porcentaje elevado de operaciones complejas en las que debe intervenir la iniciativa del trabajador, su habilidad manual, conocimientos técnicos especializados y su capacidad de emitir juicios así como cualidades de orden moral y que requiere de una formación metódica y completa, directamente vinculada con el medio real de trabajo. "Contrato de aprendizaje" es aquel convenio escrito por el cual un empresario emplea a un aprendiz, por medio del INA, en las etapas productivas de su formación, mediante el pago de un salario, comprometiéndose a brindarle en su empresa todas las facilidades necesarias; en el cual el aprendiz se obliga a realizar las labores que le sean encomendadas con motivo de su aprendizaje. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 de 30 de octubre de 1975)

Artículo 4º.- La edad para el ingreso al aprendizaje no podrá ser menor de quince años ni mayor de veinte años. Para ingresar a cualquiera de los cursos impartidos y aprobados por el INA, deben reunirse los requisitos de salud, escolaridad mínima o preparación equivalente y pruebas de selección que el Instituto determine. Para el Aprendizaje, el nivel mínimo de escolaridad será fijado por el INA, teniendo en cuenta las características de cada ocupación y tomando como base el sexto grado de escuela primaria preparación equivalente. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5312 del 14 de agosto de 1973)

Artículo 5º.- Adolescentes entre trece y dieciocho años de edad podrán ser contratados en calidad de "trabajadores principiantes" en ocupaciones semicalificadas. De igual manera podrán ser contratados, como trabajadores principiantes, adolescentes entre quince y veinte años de edad en ocupaciones calificadas que no sean objeto de aprendizaje. Dichas contrataciones deben hacerse previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los empresarios que así lo soliciten. Este Ministerio establecerá, en cada caso, el permiso correspondiente, asegurando la protección de los trabajadores principiantes sobre todo en lo referente a la salud y a las facilidades para realizar estudios. Los trabajadores principiantes podrán recibir un salario inferior al mínimo, pero en ningún caso menor al 50% del mínimo durante el primer año, 75% durante el segundo año y 100% del salario a partir del tercer año. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975). (El trabajo de menores de 15 años está prohibido expresamente en la Ley N° 7739 del 6 de enero de 1998).

Artículo 6º.- 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 podrá tener una duración menor de un año ni mayor de cuatro; pero estos plazos podrán ser reducidos tomando en cuenta toda formación o experiencia anteriores que el aprendiz haya adquirido y sus progresos en el transcurso del aprendizaje. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 7º.- El aprendizaje se organizará en las siguientes formas:

- a) Formación alterna. Cuando se combinen períodos de formación en centros o etapas lectivas con períodos de aplicación práctica o de etapas productivas en las empresas. Los conocimientos propios de cada etapa, así como los términos y condiciones de la alternabilidad, serán determinados por el INA; y
- b) Formación práctica en las empresas. Cuando el INA lo decida, el aprendizaje se realizará directamente en las empresas. Asimismo y cuando el INA lo estime conveniente, los trabajadores principiantes deberán concurrir a los centros del INA o a aquellos que éste autorice o indique, para obtener su formación tecnológica y cultural complementaria. El INA determinará cuándo los aprendices, previamente a su incorporación a las empresas, deban recibir en centros una formación básica en las ocupaciones de que se trate. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 8º.- Toda acción de aprendizaje o de formación profesional correlacionada con el aprendizaje, con excepción de la relativa al trabajador principiante deberá incluir, entre otros, los siguientes elementos: selección y orientación de los candidatos, incluyendo un examen médico sobre sus aptitudes físicas y psicológicas; capacitación básica y funcional; cultura general; conocimientos tecnológicos; formación práctica; nociones generales sobre legislación laboral; seguridad e higiene en el trabajo; seguimiento de la acción de aprendizaje y el registro y control de la aplicación de las normas establecidas. El contenido del aprendizaje incluidas las operaciones prácticas, la enseñanza teórica y la instrucción conexa que haya de darse, así como el tiempo que habrá de dedicarse a cada etapa de formación, serán fijados por el INA.

Artículo 9º.- El Instituto Nacional de Aprendizaje elaborará los reglamentos del caso para el aprendizaje que se realice directamente en las empresas, los cuales someterá a conocimiento de la Comisión Mixta que los aprobará y supervisará. Para los efectos de la presente ley, sólo tendrán carácter de aprendices las personas matriculadas en los cursos directamente impartidos o específicamente aprobados por el INA, siempre y cuando en este último caso se cumplan los requisitos y condiciones establecidos por el Instituto y la Comisión Mixta.

### **De la Comisión Mixta**

Artículo 10.- Se establece, para los efectos y propósitos señalados en esta ley, una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores, de la empresa privada, del sector público y del sector estudiantil, integrada de la siguiente manera:

- a) Dos representantes propietarios y dos suplentes del Instituto Nacional de Aprendizaje;
- b) Un representante propietario de la Cámara de Industrias y otro suplente de la Cámara de Comercio;
- c) Un representante propietario y otro suplente de las Confederaciones de Trabajadores de carácter nacional, que se alternarán de año en año; y
- d) Un representante propietario y otro suplente del Gobierno Estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Los miembros suplentes sólo actuarán en ausencia de sus respectivos propietarios.

Transitorio al artículo 10.- El orden de la alternabilidad de los representantes de la Confederaciones de Trabajadores quedará establecido por medio de un único sorteo, que se efectuará en el INA, ante su Presidente Ejecutivo y en presencia de delegados de éstas. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 11.- Los representantes del INA; de las Cámaras de Industrias y de Comercio y de las Confederaciones de Trabajadores, los elegirán sus respectivas Juntas Directivas. Los representantes del Gobierno Estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje serán designados por el propio Gobierno Estudiantil. La Comisión Mixta, fungirá por el término de un año. Reglamentariamente se establecerán las fechas de elección y funcionamiento. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 12.- Durante un período prudencial de iniciación y consolidación del programa de aprendizaje, los miembros de la Comisión Mixta desempeñarán sus funciones ad 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**

Artículo 13.- El aprendizaje, en sus etapas productivas en las empresas, deberá ser objeto de un contrato otorgado por escrito, por medio del cual el aprendiz se obliga a prestar servicios al empleador y éste a proporcionarle a aquél los medios que faciliten su formación profesional metódica y completa de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado, mediante el pago del salario estipulado. A este tipo de contrataciones le serán aplicables supletoriamente, el Código de Trabajo y sus leyes conexas. El Contrato de aprendizaje deberá otorgarse por escrito en cuatro tantos, uno para cada contratante, otro para el INA y el cuarto para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debiendo contener por lo menos los siguientes aspectos: ocupación materia de aprendizaje y duración del contrato; jornada y horario de trabajo; salario del aprendiz, lugar y condiciones en que el aprendiz realizará su formación práctica, manifestación, de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y sus reglamentos les otorgan. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 14.- La empresa pagará al aprendiz en todas las etapas productivas, un salario en la siguiente forma: durante la primera, segunda y tercera etapa, el equivalente al 50%, al 75% y al 100%, respectivamente, del salario mínimo que corresponda a la ocupación o especialidad objeto del aprendizaje. La empresa, además, girará al INA una suma igual al monto de los salarios pagados a los aprendices, en la primera etapa productiva y una suma equivalente a la tercera etapa de los salarios pagados en la segunda etapa, para el fondo de becas de los aprendices. Se autoriza al INA para que, cuando el caso lo amerite, se le otorgue un subsidio al aprendiz en la primera y segunda etapa, el cual podrá ser tomado del fondo de becas a que se refiere este artículo. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5427 del 30 de noviembre de 1973 y el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 15.- El Contrato de aprendizaje se considerará, para todos sus efectos legales y en lo que no contravenga la formación profesional, como contrato de trabajo a plazo fijo. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el aprendiz se incorpore, dentro de los tres meses siguientes de haber finalizado su aprendizaje, como trabajador permanente en la empresa donde ha servido en las etapas productivas, el tiempo laborado se acumulará en la antigüedad de su contrato individual a tiempo indefinido. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 16.- En todo contrato de aprendizaje habrá un período de prueba de un mes, dentro del cual se apreciarán las condiciones de adaptabilidad del aprendiz y sus aptitudes y la conveniencia de continuar con el aprendizaje. Durante ese período probatorio, las partes podrán poner término al contrato probando, a juicio del INA, las causas justificantes. La parte interesada en dejar sin efecto el contrato, dentro y fuera del período de prueba, avisará a la otra y al INA, con una anticipación de ocho días hábiles contados a partir del momento en que las respectivas notas sean recibidas por aquéllos. Cualquiera que sea la causa de la terminación del contrato, durante el período de prueba, o luego de este, la empresa deberá contratar a un nuevo aprendiz, para mantener así el número de ellos que se le hubiere asignado. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 17.- Son causas para terminar con el contrato de aprendizaje las señaladas en el Código de Trabajo y sus leyes conexas, respecto del contrato individual de trabajo. No obstante, el empleador no podrá, ni aun mediante anuencia del aprendiz, retirarlo de su empresa ni sustituirlo por otro, sin obtener autorización previa del INA. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975)

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

- a) Falta grave del aprendiz en perjuicio del empresario; sus bienes o representantes o contra los funcionarios o empleados del INA;
- b) Por completar el número de ausencias injustificadas que determinen los Reglamentos de aprendizaje;
- c) Por la no superación por parte del aprendiz de cada una de las etapas de formación;
- d) Falta de aptitud o interés del aprendiz, demostrados a juicio de la Comisión Mixta; y
- e) Por incumplimiento de las cláusulas del contrato de aprendizaje.

Artículo 19.- La sustitución del patrono en ningún modo afecta al aprendiz asumiendo automáticamente el nuevo patrono las obligaciones del antecesor.

Artículo 20.- Al finalizar un ciclo completo de aprendizaje, el aprendiz deberá someterse a una evaluación reglamentada por el INA, procurando dicha Institución que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores o sus sindicatos si los hubiere. Luego de aprobadas tales evaluaciones, el INA expedirá un Certificado de Aptitud Profesional (CAP) para la respectiva ocupación.

Artículo 21.- Cualquier divergencia suscitada a raíz del contrato de aprendizaje, salvo que sea del conocimiento de los Tribunales de Trabajo, será sometida a la resolución de la Gerencia del INA, quien resolverá el punto dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que reciba la gestión. Lo resuelto por el Gerente será apelable ante la Comisión Mixta, quien resolverá en definitiva el punto en un término de diez días hábiles a partir de la fecha en que reciba la apelación. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 22.- Los empleadores de todas las actividades económicas, que ocupen a veinte o más trabajadores, deberán, a solicitud del INA, contratar en las ocupaciones que requieran aprendizaje, según la lista publicada por el 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. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 de 30 de octubre de 1975)

Artículo 23.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, podrán contratar aprendices aquellas empresas no obligadas a hacerlo, siempre y cuando presenten al INA una solicitud en

tal sentido y éste se las acepte en forma total o parcial. Dentro de los límites antes determinados, el INA fijará las cuotas de aprendices para las empresas obligadas a contratarlos y en el cálculo de las cuotas, toda fracción de 0.5 o más, dará lugar a la admisión de otro aprendiz.

Artículo 24.- Las empresas que establezcan centros de aprendizaje regulados y supervisados por el INA serán exonerados del pago de la contribución establecida por el artículo 16, inciso a) de la ley N° 3506 de 21 de mayo de 1965, hasta en un 10%. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833 de 30 de octubre de 1975)

Artículo 25.- Toda empresa que no cumpliera con la obligación de contratar aprendices, conforme aquí se establece, pagará una compensación al INA, por cada período fiscal o fracción en que se mantenga la omisión, por una suma no menor al costo total del aprendizaje del alumno o de los alumnos asignados a la empresa durante un año. Este pago no sustituye el aporte del 1%, a que se refiere el artículo 16 de la ley N° 3506 precitada, ni es susceptible de compensarse con ninguna de las bonificaciones concebidas por esta ley. La certificación que emitiera en tal sentido la Gerencia del Instituto tendrá el carácter de título ejecutivo contra la empresa en cuestión. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975)

Artículo 26.- Las condiciones y los efectos del contrato de aprendizaje y las medidas de control y ejecución serán establecidas, mediante un reglamento cuya elaboración hará el Instituto Nacional de Aprendizaje. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975)

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

Artículo 28.- Refórmase el inciso a) del artículo 16 y el artículo 18 de la ley N° 3506 de 21 de mayo de 1965, los que se leerán así:

"Artículo 16.- Inciso a) Con el uno por ciento (1%) que sobre el monto total de las planillas de salarios deberán pagar mensualmente todas las empresas particulares dedicadas a las actividades industriales, comerciales, de minería y de servicios, que ocupan por lo menos a cinco trabajadores".

"Artículo 18.- Al finalizar cada período fiscal del INA suministrará a la dirección General de la Tributación Directa, certificación sobre el monto de lo que cada empresa pagó en el período fiscal por concepto del uno por ciento de salarios devengados por los trabajadores. Para garantizar la estabilidad económica del Instituto Nacional de Aprendizaje, la Dirección General de la Tributación Directa sólo aceptará, para efectos de los deducibles marcados en el artículo 8°, inciso l) de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las empresas obligadas a cotizar al INA, los salarios pagados a sus empleados...".

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

**CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACION**

Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación que sea susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Requisitos del trabajador:

El trabajador deberá ser mayor de 16 años y menor de 21. En el marco de los programas públicos de empleo-formación de Escuelas Taller, Casas de Oficios y programas de garantía social podrán celebrarse con trabajadores menores de 24 años.

- No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber sido contratado bajo esta modalidad durante más de dos años. No haber desempeñado el puesto de trabajo cuya cualificación sea objeto de la formación en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación de aprendizaje con anterioridad, inferior a 2 años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

Forma del contrato:

El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

Formalización y registro :

El contrato se formalizará en el modelo oficial y se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas de los mismos. El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su terminación.

Jornada:

La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

Duración :

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas. que en ningún caso podrán ser inferiores a 6 meses ni superior a 3 años; o a 4 años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.

- Las partes podrán acordar hasta 2 prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios colectivos, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.
- En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- Podrá concertarse por escrito un período de prueba con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de 2 meses.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos del contrato a efectos de antigüedad en la empresa

Número máximo de contratos para la formación :

Los convenios colectivos de ámbito sectorial e estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, así como los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo podrán establecer el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden celebrar en función del tamaño de su plantilla.

Si los convenios a los que se refiere el apartado anterior no lo determinasen, el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- a) Hasta 5 trabajadores: 1
- b) De 6 a 10 trabajadores: 2
- c) De 11 a 25 trabajadores: 3
- d) De 26 a 40 trabajadores: 4
- e) De 41 a 50 trabajadores: 5
- f) De 51 a 100 trabajadores: 8
- g) De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8% de la plantilla
- h) De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6% de la plantilla
- i) Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4% de la plantilla.
- j) Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites establecidos anteriormente.

Formación teórica :

El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato. Asimismo deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.

El empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función, ya sea designando como tutor a un trabajador de esta. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, y en ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio o en su defecto, de la jornada máxima legal. Las acciones de formación podrán ser objeto de ayudas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo. Cuando los trabajadores contratados para la formación no hayan finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria la formación teórica tendrá como primer objetivo completar dicha educación. A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, a la finalización del contrato y previas las pruebas de evaluación oportunas, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

Retribución :

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No obstante lo anterior, la retribución de los trabajadores contratados para la formación menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85% del salario mínimo interprofesional.

Cotización a la Seguridad Social :

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación, comprenderá, como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Cotización en los contratos para la formación y aprendizaje.

Durante 1998, la cotización por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación, o de aprendizaje con anterioridad a 17-5-97, se realizará de acuerdo con lo siguiente:

a) La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual, en los siguientes términos:

- En los contratos para la formación, 4.584 pts. por contingencias comunes, de las que 3.822 pts. serán a cargo del empresario y 762 pts. a cargo del trabajador.

- En los contratos de aprendizaje, 3.742 pts. por contingencias comunes, de las que 3.120 pts. serán a cargo del empresario y 622 pts. a cargo del trabajador. 526 pts. por contingencias profesionales, a cargo del empresario.

b) La cuota mensual al Fondo de Garantía Salarial será de 293 pts. , a cargo del empresario.

c) La cotización por Formación Profesional consistirá en una cuota mensual de 162 pts., de las que 139 pts. serán a cargo del empresario y 23 pts. a cargo del trabajador.

d) Las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente.

Otras características

En los contratos para la formación con una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a una indemnización. Los contratos para la formación se presumirán celebrados por tiempo indefinido en los supuestos establecidos en el artículo 22 del R.D. 488/98, de 27 de marzo. El empresario podrá recabar por escrito, una certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación o en aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación en el plazo de 10 días.

Transformación del contrato para la formación en indefinido :

Posibilidad de obtener las subvenciones por la transformación del contrato temporal en indefinido, al amparo de las Leyes 63/97 y 64/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

**REAL DECRETO 488/1998 de 27 de Marzo ( B.O.E. 9/04/98 ), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materias de contratos formativos.**

#### EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha modificado determinados aspectos de la legislación laboral, en especial en lo relativo a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. Entre dichas modificaciones, poseen especial relevancia las que afectan al artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula los denominados contratos formativos», en prácticas y para la formación, en cuanto instrumentos destinados a favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes.

La nueva regulación de estos contratos, que tiene su origen en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal el 28 de abril de 1997, persigue como objetivo básico la mejora de su régimen jurídico, reforzando su vinculación con las finalidades formativas y de inserción profesional a las que sirven y facilitando un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la definición de los supuestos y condiciones de su utilización.

A dicho objetivo contribuye igualmente el presente Real Decreto, que sustituye a las disposiciones relativas a los contratos en prácticas y de aprendizaje contenidas en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, incorporando las modificaciones derivadas de la citada reforma legal en relación con aquellos aspectos de la Ley que requieren de un desarrollo reglamentario y sin reiteración, por tanto, de aquellos otros que tienen en la Ley un tratamiento concreto y suficiente.

Junto a ello, el presente Real Decreto desarrolla la nueva regulación relativa al alcance de la acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación, haciendo efectiva la ampliación incorporada por la Ley 63/1997 y de acuerdo con lo previsto en su disposición transitoria cuarta, contemplando determinadas particularidades en el ámbito de las prestaciones económicas por incapacidad temporal cuando la misma deriva de una contingencia común.

En su virtud, haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final quinta del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones transitoria cuarta y final primera de la Ley 63/1997, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de marzo de 1998,

## **ARTICULADO**

### **CAPITULO PRIMERO**

#### **Contrato en prácticas**

Art1. Títulos profesionales habilitantes.- 1. Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado, Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

2. El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo será de seis años.

En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

3. El cómputo del período a que se refiere el apartado anterior se interrumpirá cuando, durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

4. El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

Art2 Salario.-

1. La retribución de los trabajadores en prácticas, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11, apartado 1, párrafo e), del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

2. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

Art3 Forma del contrato.- El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Art4 Certificación de las prácticas.- A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

## Contrato para la formación

### Sección 1.ª

#### Normas laborales

Art 5 Nivel de cualificación.- A efectos de lo dispuesto en el artículo 11, apartado 2, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición puede ser objeto del contrato para la formación un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Art 6 Requisitos subjetivos.- El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que, reuniendo los requisitos de edad establecidos en el artículo 11, apartado 2, párrafo a), del Estatuto de los Trabajadores, no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

Art 7 Número máximo de contratos para la formación.-

1. Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, así como los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, podrán establecer el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden celebrar en función del tamaño de su plantilla.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por plan formativo un conjunto estructurado de acciones formativas coherentes con la actividad empresarial que incluya acciones específicamente dirigidas a trabajadores para la formación y que contemple, como mínimo, los objetivos y contenidos formativos de dichas acciones, así como los recursos necesarios para su financiación.

2. Si los convenios a que se refiere el apartado anterior no lo determinasen, el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- a) Hasta cinco trabajadores: uno.
- b) De seis a 10 trabajadores: dos.
- c) De 11 a 25 trabajadores: tres.
- d) De 26 a 40 trabajadores: cuatro.
- e) De 41 a 50 trabajadores: cinco.
- f) De 51 a 100 trabajadores: ocho.
- g) De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8 por 100 de la plantilla.
- h) De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6 por 100 de la plantilla.
- i) Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

3. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Art 8 Obligaciones del empresario.-

1. El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato, de conformidad con lo previsto en el artículo 11, apartado 2, párrafo f), del Estatuto de los Trabajadores.

2. El empresario deberá impartir o concertar la formación teórica conforme al artículo 10 del presente Real Decreto. Asimismo, deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.

3. El empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando como tutor a un trabajador de ésta, siempre que en ambos casos la persona que ejerza la función de tutoría posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 7, apartado 1, del presente Real Decreto.

#### Art 9 Obligaciones del trabajador.-

1. El trabajador contratado para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación.

2. Las faltas de puntualidad o de asistencia del trabajador a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.

#### Art 10 Formación teórica.-

1. La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3, apartado 3, del Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y sobre los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

En caso de no estar regulado el certificado de profesionalidad correspondiente, la formación teórica deberá ajustarse a los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

2. El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato, en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, del número de horas establecido, en su caso, para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio y de la duración del contrato. En ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán determinar el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el Convenio Colectivo aplicable.

### 3. La formación teórica podrá impartirse:

- a) En la empresa, siempre que cuente con aulas o espacios y medios adecuados para este fin.
- b) En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales, o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- c) En centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

4. Cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan los centros a que se refiere el apartado 3, o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato, o no se proporcionen en horario compatible, la formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales, en el ámbito de sus respectivas competencias, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo por el tiempo que el trabajador deba dedicar a la formación teórica, aunque la misma no sea de carácter presencial.

5. Las acciones de formación previstas en los apartados anteriores podrán ser objeto de ayudas a través de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo, en los términos que se establezcan por Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 de este artículo, cuando los trabajadores contratados para la formación no hayan finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria la formación teórica tendrá como primer objetivo completar dicha educación. A tales efectos, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 51, apartado 1, de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.

Art 11 Forma del contrato.- El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato, y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

Art 12 Certificación de la formación.-

1. A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello, deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.

2. El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, a la finalización del contrato para la formación y previas las pruebas de evaluación a que se refiere el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

**Normas de Seguridad Social**

Art 13 Alcance de la protección social.- De conformidad con lo establecido en el artículo 11, apartado 2, párrafo i), del Estatuto de los Trabajadores, la acción protectora del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad y las pensiones. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Art 14 Cotización a la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta.-

1. La cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional en los contratos para la formación se efectuará en la forma y cuantía que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las retribuciones que perciban los trabajadores contratados para la formación en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente.

Art 15 Prestación económica por incapacidad temporal.-

1. Tendrán derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal los trabajadores contratados para la formación que estén incluidos en el Régimen General y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social Agrario y de Trabajadores del Mar. La prestación económica por incapacidad temporal se concederá en igual extensión, términos y condiciones que en el Régimen General, con las particularidades que se indican en el apartado siguiente.

2. El subsidio de incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral se abonará mientras el beneficiario se encuentre en esa situación. Si transcurridos treinta días desde la finalización del contrato persistiese la situación de incapacidad y, por ello, la percepción de la prestación económica correspondiente, el beneficiario será objeto de un examen médico para dictaminar sobre la persistencia de la causa incapacitante. Si, como consecuencia de dicho reconocimiento, el trabajador continuara percibiendo la prestación por incapacidad temporal, a los tres meses, contados desde la finalización del contrato se procederá a un nuevo examen médico con el objeto de dictaminar sobre la procedencia de la continuación del proceso de incapacidad temporal. Igualmente, se procederá a realizar el correspondiente examen médico en el supuesto de que, dado de alta el trabajador en el proceso de incapacidad temporal, se produjese una recaída. Estos exámenes médicos serán realizados por médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3. La incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos médicos a que se refiere el apartado anterior supondrá la extinción automática de la prestación económica por incapacidad temporal.

Art16 Determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas.- A efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones económicas

de la Seguridad Social, se tomará como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda.

### **CAPITULO III**

#### **Disposiciones comunes**

Art 17 Formalización y registro de los contratos.-

1. Los contratos en prácticas y para la formación se formalizarán en los modelos oficiales que se facilitarán por las Oficinas de Empleo.
2. Los contratos y, en su caso, las prórrogas de los mismos, se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.
3. El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos a los que se refiere el presente Real Decreto, en el plazo de los diez días siguientes a dicha terminación.

Art 18 Período de prueba.-

1. Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Respecto a los contratos para la formación, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Si al término del contrato en prácticas o para la formación el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Art 19 Duración y prórroga de los contratos.-

1. Si los contratos en prácticas y para la formación se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima establecida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11, apartados 1, párrafo b), y 2, párrafo c), respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios a que se refieren dichos apartados, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
2. La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Art 20 Prórroga de los contratos que hubiesen agotado su duración máxima.- Los contratos en prácticas y para la formación se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

Art 21 Denuncia de los contratos.- Cuando los contratos en prácticas y para la formación tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Art 22 Presunciones.-

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas o para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos en prácticas a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas o para la formación que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos en prácticas y para la formación celebrados en fraude de ley.
4. El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Art 23 Contratos formativos previos.- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar los contratos regulados en el presente Real Decreto, una certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas, para la formación o en aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, el empresario quedará exento de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima establecidos en el artículo 11, apartados 1, párrafo c), y 2, párrafo d), del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en la disposición transitoria primera, apartado 2, de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Disposición Adicional Primera.

Exclusión de las prácticas profesionales de los estudiantes.- Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Real Decreto las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional. Los contratos sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas se regirán por lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio.

Disposición Adicional Segunda.

Contratos para la formación en escuelas-taller y casas de oficios y programas de garantía social.

Los contratos para la formación celebrados en el marco de los programas de Escuelas-taller y casas de oficios y de los programas de garantía social dependientes de las Administraciones públicas educativas se ajustarán a lo dispuesto en el presente Real Decreto con las siguientes particularidades:

- a) Los contratos se podrán celebrar con trabajadores menores de veinticuatro años.
- b) No serán de aplicación los límites establecidos en los artículos 7 y 8 en cuanto al número máximo de contratos para la formación y de trabajadores asignados a cada tutor.
- c) La financiación de las acciones formativas correspondientes a estos contratos se regirá por lo establecido en las disposiciones reguladoras de estos programas.

Disposición Adicional Tercera.

Acuerdo Tripartito de Formación Continua.- Lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 10 del presente Real Decreto se entenderá sin perjuicio de las funciones en materia de gestión, seguimiento y control técnicos de las iniciativas de formación atribuidas a la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) en el punto cuarto, apartado 1, del Acuerdo Tripartito de Formación Continua, publicado por Resolución de 28 de abril de 1997, de la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» de 16 de mayo).

Disposición Adicional Cuarta.

Cotización en los contratos para la formación durante 1998.- En los contratos para la formación la cotización, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto y durante 1998, se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Orden de 26 de enero de 1998, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998.

Disposición Transitoria Primera.

Régimen jurídico de los contratos en vigor.- Los contratos en prácticas y para la formación, así como, en su caso, los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997, vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a los contratos para la formación celebrados entre el 17 de mayo de 1997 y la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto les serán de aplicación las disposiciones de la sección 2.ª del capítulo II a partir de la citada fecha de entrada en vigor.

Disposición Transitoria Segunda.

Cómputo de los trabajadores con contrato de aprendizaje.- A fin de determinar el número máximo de trabajadores contratados para la formación a efectos de lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de este Real Decreto, se computarán igualmente los trabajadores con contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 y vigentes en el momento de efectuarse el cómputo.

Disposición Derogatoria Unica.

Alcance de la derogación normativa.- Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto, y expresamente el capítulo I y la disposición adicional primera del Real Decreto 2317/1993, de 29 de Diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial.

Disposición Final Primera.

Determinación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad.- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales determinará y aprobará, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, los contenidos integrantes de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad que serán impartidos a efectos de la formación teórica del contrato para la formación. En tanto se lleva a cabo lo dispuesto en el párrafo anterior, continuarán vigentes los contenidos fijados de conformidad con lo establecido en el artículo 11, apartado 3, de la Orden de 19 de septiembre de 1994, por la que se regulan determinados aspectos formativos de los contratos de aprendizaje.

Disposición Final Segunda.

Facultades de aplicación y desarrollo.-

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas normas sean precisas para la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.
2. Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo para aprobar los modelos de contratos a que se refiere el artículo 17, apartado 1, del presente Real Decreto.

Disposición Final Tercera.

Entrada en vigor.- El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## CONTRATO DE FORMACIÓN. FRANCIA

### CONTRATS EMPLOIS-JEUNES

#### Qui peut en bénéficier ?

Tout jeune sans emploi âgé de 18 à moins de 26 ans, y compris ceux titulaires d'un contrat emploi consolidé, d'un **!Error!Referencia de hipervínculo no válida.** ainsi qu'aux bénéficiaires des contrats d'insertion par l'activité dans les DOM.

Toute personne de moins de 30 ans, qui est handicapée ou n'est pas indemnisée (ayant moins de 4 mois d'affiliation au cours des 8 derniers mois) ou pas indemnisable au titre de l'assurance chômage.

A noter : les personnes en contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation ou d'orientation, en CES, CEC, emploi ville ou ayant conclu un contrat avec une entreprise d'insertion peuvent enchaîner l'un de ces contrats avec un contrat emplois-jeunes.

#### Quels sont les emplois proposés ?

Les contrats emplois-jeunes doivent favoriser le développement d'activités nouvelles dans le secteur public et associatif, activités ayant un caractère d'utilité sociale, culturelle, éducative (assistants éducatifs, aides scolaires), sportive, de proximité et répondant à des besoins nouveaux sans pour autant concurrencer les emplois du secteur public. Ces emplois sont proposés par les mairies, associations, rectorats... Ils ne peuvent pas être proposés par des particuliers ou des entreprises privées.

A noter : des missions spécifiques d'adjoint de sécurité auprès de la Police nationale peuvent être exercées par des jeunes de 18 à moins de 26 ans, pour une période maximale de 5 ans.

#### Quelle est la nature du contrat de travail ?

Il s'agit d'un contrat de droit privé, obligatoirement écrit, soumis aux règles normales du Code du travail.

Pour les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, le contrat est à durée déterminée, à temps plein ou, sur dérogation, à mi-temps au minimum, pour une durée de 5 ans avec une période d'essai de 1 mois, renouvelable une fois.

Pour les autres employeurs : un contrat à durée déterminée de 5 ans avec une période d'essai de 1 mois (renouvelable une fois) ou un contrat à durée indéterminée.

Ce contrat peut être rompu :

- à tout moment par accord des parties, faute grave ou force majeure ;
- à l'expiration de chacune des périodes annuelles, par le salarié (en respectant un préavis de 2 semaines) ou par l'employeur si celui-ci justifie d'une cause réelle et sérieuse. Il doit alors respecter la durée du préavis et verser au salarié une indemnité égale à 6 % des salaires reçus dans la limite des 18 derniers mois.

#### Quels sont les avantages ?

Un contrat de travail pour un premier emploi pour les jeunes, avec une rémunération au moins égale au SMIC.

Une aide forfaitaire de l'Etat pour les employeurs, correspondant à 80 % du SMIC brut par emploi créé sur 5 ans au plus.

C. trav. : Art. L. 322-4-18 à L. 322-4-21.

La formation professionnelle en alternance s'adresse aux jeunes sans emploi. Elle leur permet de compléter leur formation par des périodes d'enseignement dispensées dans des organismes de formation tout en acquérant une expérience professionnelle au sein d'une ou plusieurs entreprises.

### Quelles sont les différentes possibilités ?

Les jeunes peuvent bénéficier de plusieurs types de contrats :

- Les contrats d'orientation

Ces contrats s'adressent aux jeunes :

de moins de 22 ans;

non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;  
et ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé.

La durée du contrat est de 9 mois, non renouvelable (dont une période d'essai de 2 semaines au maximum).

de moins de 25 ans :

titulaires d'un diplôme de fin de second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique (bac) ;  
mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel ;  
et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme de premier cycle de l'enseignement supérieur général (BTS, DUT, DEUG).

La durée du contrat est de 6 mois, non renouvelable.

La rémunération varie selon l'âge du bénéficiaire :

<b>entre 16 et 17 ans</b>	<b>entre 18 et 20 ans</b>	<b>21 ans et plus</b>
30 % du SMIC	50 % du SMIC	65 % du SMIC

Le jeune reçoit, sur son temps de travail, une formation d'une durée minimale de :

25 % de la durée du contrat pour les jeunes de moins de 22 ans ;

20% de la durée du contrat pour les jeunes de moins de 25 ans.

- Les contrats de qualification

Ils s'adressent aux :

jeunes de moins de 26 ans dépourvus de qualification ;  
demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits pendant au moins 12 mois pendant les 18 mois précédant l'embauche. Cette condition n'est pas prise en compte si le contrat permet de prévenir l'exclusion professionnelle. Ce système, mis en place à titre expérimental, prendra fin le 31/6/2002.

à certains jeunes ayant une qualification s'ils sont titulaires :

d'un diplôme de niveau CAP, BEP ;

d'un diplôme de premier et deuxième cycles de l'enseignement supérieur général qui ne leur apporte pas une qualification professionnelle ;

d'un diplôme de l'enseignement professionnel (bac professionnel, BTS) et sont confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi ou ont besoin de qualifications complémentaires pour faciliter leur

insertion professionnelle. Plus les jeunes sont qualifiés, plus l'administration doit apprécier si les caractéristiques locales du marché du travail présentent des difficultés particulières d'insertion avant d'accorder un contrat de qualification. Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes titulaires d'un bac professionnel.

Il s'agit de contrats de travail à durée déterminée (entre 6 mois et 2 ans, renouvelables 1 fois) comprenant une formation théorique égale au minimum à 1/4 du temps de travail. La rémunération varie selon l'âge du bénéficiaire lors de la conclusion du contrat :

	<b>16-17 ans</b>	<b>18, 19, 20 ans</b>	<b>à partir de 21 ans</b>
<b>1<sup>re</sup> année</b>	30 % du SMIC	50 % du SMIC	65 % du SMIC
<b>2<sup>e</sup> année</b>	45 % du SMIC	60 % du SMIC	75 % du SMIC

- Les contrats d'adaptation

Ils s'adressent aux jeunes demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans ayant achevé un cycle complet technologique. Un jeune sous CDD peut être embauché par un contrat d'adaptation destiné à lui donner une formation professionnelle.

Ils proposent un contrat :

- à durée déterminée (entre 6 et 12 mois), pouvant être renouvelé une fois et comprenant 200 heures de formation (à titre dérogatoire, cette durée peut être prolongée) ;
- à durée indéterminée

La rémunération est égale à au moins 80 % du salaire correspondant à l'emploi tenu par le jeune.

C. trav. : Art. L. 322-4-7 et L. 980-1 s. ; Loi du 29/7/1998

## L'APPRENTISSAGE

Il permet d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme reconnu (du CAP au diplôme d'ingénieur), de se former de manière progressive à un métier et d'acquérir une première expérience professionnelle.

### Qui peut en bénéficier ?

Peuvent en bénéficier les jeunes gens âgés :

au minimum de 16 ans (15 ans pour les jeunes sortant de 3<sup>ème</sup> ou ayant effectué 2 ans en centre d'enseignement professionnel ou en classe préparatoire à l'apprentissage, à condition d'avoir 16 ans avant la fin de l'année civile) ;

au maximum de 25 ans (cette limite pouvant être repoussée jusqu'à 26 ans pour les handicapés après dérogation de la Cotorep).

### Que faut-il faire ?

Trouver un employeur : le contrat d'apprentissage doit débiter au plus tôt 3 mois avant les cours en CFA (centre de formation des apprentis) et au plus tard 2 mois après.

Pour trouver un employeur, il est conseillé de contacter les entreprises du secteur, les chambres consulaires, l'ANPE, les missions locales pour l'insertion des jeunes...

L'employeur doit inscrire le jeune dans un CFA. Celui qui n'a pas encore trouvé d'entreprise peut s'inscrire directement au CFA. Son inscription ne sera définitive qu'à la signature du contrat d'apprentissage avec l'employeur.

Réunir les documents suivants :

un certificat médical délivré à la suite d'une visite d'embauche (qui n'est plus obligatoire) ;  
un contrat de travail en 3 exemplaires, signés par l'employeur, l'apprenti et son représentant - parent ou tuteur- s'il a moins de 18 ans.

Le tout doit être envoyé dans un délai d'un mois :

à la Chambre des métiers pour les artisans ;

à la chambre de commerce, à la chambre d'agriculture ou au Centre de formation d'apprentis.

### **Comment est rémunéré l'apprenti ?**

Le salaire est calculé en pourcentage du [SMIC](#) et varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de la durée de l'apprentissage : voir [tableau](#) .

Lorsque l'apprenti atteint 18 ou 21 ans en cours d'année, sa rémunération est majorée le premier jour du mois suivant son anniversaire.

Les apprentis de la région parisienne ont droit, comme les autres salariés, au [remboursement des frais de transport](#) domicile-travail. S'ils résident à plus de 5 km du centre de formation où ils sont tenus de suivre des cours, ils peuvent obtenir le remboursement de leurs frais de déplacement.

**A noter** : une fraction du salaire est exonérée d'impôt sur le revenu.

### **En quoi consiste la formation ?**

Il s'agit d'une double formation :

Une formation pratique assurée par l'employeur selon un programme arrêté avec le centre de formation.

Une formation générale dans un centre de formation des apprentis habilité, ou dans une unité de formation par apprentissage, un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, un établissement de formation et de recherche, au sein d'une section d'apprentissage. Elle doit être associée à une formation technologique, théorique et pratique qui doit compléter la formation reçue dans l'entreprise.

A la fin de l'apprentissage, le jeune doit passer un examen (pour lequel il a droit à un congé-examen).

### **Durée de la formation**

Elle varie de 1 à 3 ans.

Cette durée est fixée selon le type de formation et le diplôme préparés, mais aussi selon le niveau initial de compétence de l'apprenti. Il est désormais possible de préparer de nombreux diplômes par la voie de l'alternance (notamment celle de l'apprentissage) y compris des diplômes d'ingénieur.

Un apprenti peut ainsi, par exemple, obtenir la conclusion d'un contrat d'un an seulement en vue de l'obtention d'un diplôme dont la préparation nécessite, en principe, 2 ans (mais dans ce cas, sa rémunération sera celle prévue pour la 2e année, car on considère qu'il " saute " la 1ère année).

Un apprenti handicapé peut voir son contrat prolongé d'une année lorsque son état de santé l'exige.

A signaler : On peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes sanctionnant des qualifications différentes. Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats. La rémunération du 2ème contrat devra être au moins égale à celle que l'apprenti percevait lors de la dernière année du 1er contrat.

## **Conditions de travail**

Elles sont identiques à celles des autres travailleurs : application de la convention collective, congés payés, etc. Les heures supplémentaires sont autorisées dans une limite de 5 heures par semaine après l'autorisation de l'inspecteur du travail et l'avis de médecin.

Les jeunes gens de moins de 18 ans se voient appliquer : les lois concernant les mineurs (pas de travail de nuit par ex.).

Dans tous les cas, il est interdit de travailler les jours fériés et les dimanches.

## **Rupture du contrat**

Le contrat peut être rompu pendant les 2 mois suivant la signature du contrat ; ensuite uniquement si l'employeur et l'employé sont d'accord ou après décision du Conseil des prud'hommes (lors d'une faute grave, d'un manquement répété de l'une des parties à ses obligations, d'inaptitude professionnelle...).

## **Bon à savoir**

Pendant toute la durée du contrat, l'apprenti bénéficie de l'ensemble des prestations de la Sécurité sociale.

Si à l'issue du contrat, l'employeur embauche définitivement l'apprenti, la période de l'apprentissage doit être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

L'apprentissage est désormais étendu au secteur public.

C. trav. : Art. L. 115 -1 à L.119-5, R. 115-1 s.

**LEGALIDAD VIGENTE EN EL SALVADOR**

**TITULO SEGUNDO  
DEL TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES  
CAPITULO I  
DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES**

Art. 61.-Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa.

Son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente.

Art. 62.-Son obligaciones del patrono para con sus aprendices:

- a) Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo;
- b) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación;
- c) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho conforme este Capítulo, contratos y reglamentos internos;
- ch) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo;
- d) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y
- e) Todas las demás que este Capítulo u otras leyes y el respectivo contrato les impongan.

Art. 63.-Son obligaciones de los aprendices:

- a) Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;
- b) Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;
- c) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;
- ch) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y
- d) Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

Art. 64.-Los aprendices no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato.

Art. 65.-Las disposiciones relativas a la protección del salario se aplicarán a las retribuciones y prestaciones que los aprendices reciban del patrono durante el adiestramiento o aprendizaje.

Art. 66.-El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

Art. 67.-A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patrones no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

Art. 68.-En ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del contrato de aprendizaje.

Art. 69.-El Aprendiz tiene derecho a un salario mínimo que se firmará de conformidad con el Capítulo II, Título III del Libro Primero de este Código. Durante el primer año del aprendizaje este no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

La edad mínima de los aprendices, su jornada de trabajo y derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no, se rigen por las disposiciones del presente Código.

Los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

En los demás, el aprendizaje se regirá por las normas que sobre esta materia apruebe el Organo Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. (8)

Art. 70.-Cuando un trabajador esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanados de su contrato individual de trabajo.

<b>FICHA 1</b>			
<b>SEGUIMIENTO INDIVIDUAL DE LOS CONTRATOS DE FORMACION</b>			
<b>DATOS PERSONALES</b>			<b>DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>
<b>Nº contrato</b>			<b>Denominación del puesto</b>
<b>Nombre y apellidos</b>			<b>Sector productivo (CNAE)</b>
<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Fecha de nacimiento</b>	<b>Nivel y categoría del puesto según convenio</b>
<b>Educación básica finalizada y certificada</b>			<b>Funciones y tareas básicas del puesto</b>
	<b>Certificado escolaridad</b>		<b>Nº</b>
	<b>EGB</b>		
	<b>Primaria</b>		
	<b>Primer ciclo Eso</b>		
	<b>Segundo ciclo Eso</b>		
<b>Formación Profesional incompleta</b>			<b>Competencias básicas asociadas al puesto</b>
<b>Especialidad</b>		<b>Nivel /curso</b>	
<b>Formación Ocupacional certificada</b>			<b>Fuentes de riesgo para el puesto</b>
<b>Curso</b>	<b>Institución formativa</b>		<b>Tiempo efectivo de trabajo semanal</b>
<b>Experiencia laboral</b>			<b>Nivel retributivo</b>
<b>Empresa</b>	<b>Puesto de trabajo</b>		<b>Salario Mínimo Interprofesional</b>
			75%/90% retribución del puesto según convenio
			100% retribución del puesto según convenio
<b>FICHA 2</b>			

**SEGUIMIENTO INDIVIDUAL DE LOS CONTRATOS DE FORMACION****DATOS DEL CONTRATO****Tipo de contrato formativo****Aprendizaje****En prácticas****De formación****Sujeto a algún tipo de excepcionalidad recogida en la norma****Discapacidad****Contrato en Escuela Taller o Casa de  
oficios****Duración del contrato****6 Meses****12 Meses****18 Meses****24 Meses****Fecha de inicio del contrato****Día****Mes****Año****Fecha de finalización del contrato****Día****Mes****Año****Fecha inicio primera prórroga****Día****Mes****Año****Fecha finalización primera prórroga****Día****Mes****Año****Fecha inicio segunda prórroga****Día****Mes****Año****Fecha finalización segunda prórroga****Día****Mes****Año****Fecha de conversión en contrato  
indefinido****Día****Mes****Año****Puesto de trabajo y categoría profesional****FICHA 3**

**SEGUIMIENTO INDIVIDUAL DE LOS CONTRATOS DE FORMACION****FORMACIÓN TEÓRICA**

<b>Centro de Formación</b>		<b>Especialidad formativa</b>		
<b>Nombre del Centro</b>		<b>Nombre</b>		
<b>Público</b>	<b>Privado</b>	<b>Modalidad formativa</b>		
		<b>Presencial</b>	<b>A distancia</b>	
<b>Tipo de centro</b>				
	<b>Centro INEM</b>	<b>Carga horaria total</b>	<b>Carga horaria diaria</b>	
	<b>Escuela Taller o Casa de Oficios</b>			
	<b>Centros de Formación Ocupacional de Administraciones Públicas</b>	<b>Tipo de acreditación o certificación de la formación recibida</b>		
	<b>Centro de Formación de Agentes Sociales</b>	<b>INEM</b>	<b>Empresa</b>	<b>Institución formativa</b>
<b>Cumplimiento de requisitos</b>		<b>Coherencia de los contenidos formativos con el perfil profesional</b>		
	<b>Requisitos legales de apertura</b>	<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>
	<b>Acreditación INEM</b>			
	<b>Infraestructura</b>	<b>Idoneidad de los medios didácticos</b>		
	<b>Equipamiento y material didáctico</b>		<b>Alta</b>	<b>Media</b>
	<b>Equipo de gestión y administración</b>	<b>Docentes</b>		<b>Alta</b>
	<b>Ratio docente / nº alumnos</b>	<b>Equipamiento</b>		
		<b>Materiales</b>		
	<b>Profesionalidad docente demostrable</b>	<b>Pertinencia de la formación teórica para el cumplimiento de los objetivos profesionalizadores del contrato</b>		
		<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Alta</b>

FICHA 4

**SEGUIMIENTO INDIVIDUAL DE LOS CONTRATOS DE FORMACION**

**FORMACIÓN PRÁCTICA**

Tutor				Tutoría			
<b>Categoría profesional</b>				<b>Plan de actividades de tutoría</b>			
<b>Nivel formativo</b>				<b>Transferencia habilidades tecnológicas</b>			
<b>Años de experiencia laboral</b>				<b>Transferencia de procesos</b>			
<b>Actitud ante la tutoría</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>	<b>Resolución de problemas</b>			
				<b>Seguridad y salud laboral</b>			
<b>Instrumentos de tutoría</b>				<b>Resultados de aprendizaje</b>			
	<b>¿Realizó el tutor un diagnóstico inicial de competencia de cada alumno?</b>			<b>Dominio competencias profesionales del puesto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
	<b>¿Existe un plan formalizado de objetivos de aprendizaje?</b>			<b>Habilidad instrumental</b>	<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>
	<b>¿ Dispone el tutor de instrumentos de observación sistemática?</b>			<b>Iniciativa personal para la solución de problemas</b>	<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>
	<b>¿Dispone de fichas individuales de seguimiento?</b>			<b>Integración en el medio profesional</b>	<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>
	<b>¿ Existen materiales elaborados para la transferencia de información técnica ?</b>			<b>Conocimiento de los puestos de trabajo de su area profesional</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
	<b>¿Existe un método objetivo de evaluación de competencia profesional?</b>			<b>Actitudes preventivas ante el riesgo y la enfermedad laboral</b>	<b>Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Baja</b>

**FICHA 5**

**EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN****CAPACIDAD PROFESIONALIZANTE DEL CONTRATO**

<b>CAMPOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>ÁMBITOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>CONTENIDOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>CONDICIONES DE CAUSALIDAD</b>	Idoneidad de los sujetos del contrato	Cumplimiento condiciones objetivas del contrato	Edad, nivel de estudios, titulación profesional
		Pertenencia a grupos sociales de difícil inserción laboral	Sexo, nivel socioeconómico, nivel de integración social
		Distribución territorial del contrato	Distribución rural/urbana, por comunidades autónomas, zonas industriales/ en reconversión
	Estructura y perfil de la plantilla de la empresa de inserción	Perfil demográfico de la plantilla	Edad media, previsión de jubilaciones
		Perfil técnico operativo de la plantilla	Nivel de complejidad tecnológica de los procesos, requerimientos de calidad
	Situación de cambio organizativo o tecnológico de la empresa de inserción	Reorientación de la actividad productiva	Nuevos productos, nuevos mercados, nuevas exigencias de calidad
		Reorganización de la plantilla	
		Sustitución tecnológica	Perfil tecnológico de la empresa, inversiones en tecnología

FICHA 6

**EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN****CAPACIDAD PROFESIONALIZANTE DEL CONTRATO (II)**

<b>CAMPOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>ÁMBITOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>CONTENIDOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>MECANISMOS DE GARANTÍA</b>	Garantía de cumplimiento del marco normativo	Nivel de información de los sujetos del contrato	Conocimiento previo de las condiciones del contrato por parte de los sujetos
		Control administrativo	Desviaciones detectadas en la formalización del contrato.
		Seguimiento y control sindical	Nº contratos, perfil destinatarios, adecuación de la formación a los requerimiento de un puesto de trabajo
	Garantía de cumplimiento del objeto formativo	Desempeño eficiente del empresario como organizador del proceso formativo	Orientación del contrato de formación a la cualificación en puestos de trabajo reales, Tiempo dedicado a la gestión, vinculación institucional con los centros de formación, selección de tutores
		Idoneidad del plan formativo	Calidad de la formación teórica, idoneidad del proceso de tutoría, pertinencia del desempeño y el tiempo efectivo de trabajo.
		Seguimiento y control sindical	Evolución de competencia profesional de los sujetos del contrato

FICHA 7

**EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN  
CAPACIDAD PROFESIONALIZANTE DEL CONTRATO (III)**

CAMPOS DE EVALUACIÓN	ÁMBITOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES
EVOLUCIÓN DEL POTENCIAL DE EMPLEABILIDAD	Situación del perfil en el mercado laboral	Nivel de desempleo registrado en el perfil de referencia	Datos INEM
		Demanda del perfil por parte de empleadores	Demandas y contratos gestionados por el INEM en el ámbito territorial de aplicación del contrato y en el perfil de referencia
		Distribución social de la cualificación promovida	Oferta formativa en el perfil profesional de inserción
	Nivel de cualificación promovida	Criterios de selección de los perfiles profesionales objeto del contrato	Complejidad tecnológica, complejidad instrumental, dificultad del desempeño, condiciones de desempeño de los perfiles seleccionados.
		Tiempo de formación	Duración media de los contratos, carga horaria de la formación teórica, tiempo dedicado a procesos tutorizados, tiempo efectivo de trabajo.
		Vinculación del proceso formativo a los requerimientos del puesto de trabajo	Coherencia de los contenidos teóricos, idoneidad de los tutores seleccionados, pertinencia de los recursos didácticos.

FICHA 8

**EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN****CAPACIDAD ESTABILIZADORA DEL EMPLEO**

<b>CAMPOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>ÁMBITOS DE EVALUACIÓN</b>
<b>VOLUMEN DE CONTRATACIÓN</b> ( Contratos de formación)	• Sectores productivos
	• Sexo, edad y nivel de cualificación previa
	• Tipología de las empresas de inserción
	• Comunidades autónomas y provincias
	• Duración del primer contrato
	• Incidencia en el volumen total de contratación
<b>PRORROGA DEL CONTRATO</b>	• Sectores productivos
	• Sexo, edad y nivel de cualificación previa
	• Perfiles profesionales recurrentes
	• Incidencia en el volumen de contratos de formación
<b>CONVERSIÓN DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN EN INDEFINIDOS</b>	• Sectores productivos
	• Tipología de las empresas de inserción
	• Sexo

**ANEXO.**