



Marzo 03,2009



NEWS0002 03mar09

Patrocinio

ALCANCE

Convenio de Aprendizaje para un hijo (Aprendiz) de un trabajador de la empresa (Patrocinadora).
¿Cuáles son las obligaciones y derechos del Aprendiz, Patrocinador y la entidad formativa?

REGIDO POR

Ley N° 28518: Ley de Modalidades Formativas Laborales

CAP I
DE LAS MODALIDADES
FORMATIVAS Art. 2° y
4°.-



CAPÍTULO II DEL
APRENDIZAJE Art. 7°,
8°,9° y 10°

Artículo 2.- Tipos de modalidades formativas

Las modalidades formativas son:

1. Del aprendizaje:
 - a. Con predominio en la Empresa.
 - b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:
 - b.1 Prácticas Pre profesionales.
2. Práctica Profesional.
3. De la Capacitación Laboral Juvenil
4. De la Pasantía:
 - a. De la Pasantía en la Empresa.
 - b. De la Pasantía de Docentes y Catedráticos.
5. De la actualización para la Reinserción Laboral.

Artículo 4°.- Centros de Formación Profesional

Son entidades especializadas los Centros de Formación Profesional debidamente autorizados por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de Formación Profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la Ley les otorgue tales atribuciones.

Asimismo, los Servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos de la Política Nacional de Formación Profesional. Dichas entidades se rigen por sus normas especiales y las que señala la presente Ley.

Artículo 7°.- Convenio de Aprendizaje

Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz. Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

Artículo 8°.- La empresa

Corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Aprendizaje previamente definido por el Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por



Agustín Rodríguez Chávez
Contador Público Colegiado

Consultor experto en Outsourcing, (costos, finanzas, impuestos, TI)

<p>CAPÍTULO VI NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS Art. 41°, 42°, 47° y 48°.</p>	<p>esta institución.</p> <p>Artículo 9°.- El aprendiz</p> <p>El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del Centro de Formación Profesional.</p> <p>Artículo 10°.- El Centro de Formación Profesional</p> <p>Corresponde a las entidades especializadas en Formación Profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.</p> <p>Artículo 11.- Del aprendizaje con predominio en la empresa</p> <p>Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional. Este aprendizaje con predominio en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una empresa patrocinadora. 2. Un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad y 3. Un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad. <p>El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.</p>
	<p>Artículo 41°.- De las obligaciones de las personas en formación</p> <p>Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa. 2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas. 3. Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo. 4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa. <p>Artículo 42°.- De las obligaciones de la empresa</p> <p>Son obligaciones de la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva. 2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio. 3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida. 4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados. 5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses. 6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.



	<p>7. No cobrar suma alguna por la formación.</p> <p>8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.</p> <p>9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.</p> <p>10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.</p> <p>11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.</p> <p>Artículo 43°.- De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional</p> <p>Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo. 2. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa. 3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas. 4. Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario. <p>Artículo 47°.- Gravámenes y descuentos</p> <p>La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de EsSalud a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución.</p> <p>Igualmente, la subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.</p> <p>La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.</p> <p>Artículo 48°.- Registro</p> <p>Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p> <p>Los respectivos convenios se inscriben en el Registro Especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p>
<p>EN LOS COSTOS Y DECISIONES DE GERENCIA.</p>	<p>Que las funciones que vaya a realizar el postulante a aprendiz concuerden con las estipuladas por Senati bajo esta modalidad.</p>

