



Asamblea Nacional
Secretaría General
TRÁMITE LEGISLATIVO
2023-2024

PROYECTO DE LEY: **1144**

LEY:

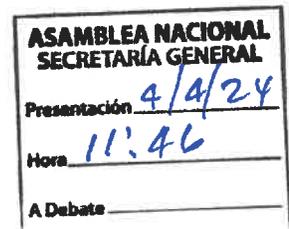
GACETA OFICIAL:

TÍTULO: **QUE ESTABLECE Y REGULA LA FORMACIÓN DUAL COMO MODALIDAD EDUCATIVA EN EL TERRITORIO NACIONAL.**

FECHA DE PRESENTACIÓN: **4 DE ABRIL DEL 2024.**

PROPONENTE: **S.E. DORIS ZAPATA, MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL.**

COMISIÓN: **TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO LABORAL.**



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El objetivo de la presente ley es el de beneficiar a los trabajadores panameños, a través del acceso a una educación que les permita ejecutar un empleo digno y formal, lo que redundará en la mejora de su nivel de vida individual y familiar.

La educación es pilar fundamental en el desarrollo del país. En la actualidad existe una clara desconexión entre las necesidades del sector productivo y las competencias y habilidades adquiridas por los estudiantes dentro del sistema educativo. Se hace urgente mejorar los mecanismos de formación y ajustarlos a las necesidades próximas del mercado laboral, hecho que nos llama a establecer políticas públicas dirigidas a la reducción de brechas de talento, para así facilitar la incorporación a los puestos de trabajo, generando competitividad para la empresa y reduciendo los niveles de desempleo. El mejor instrumento para generar oportunidades para las personas y crear esta población con cualificaciones laborales adecuadas, es a través de la modalidad educativa denominada formación dual.

Estudios del mercado laboral, tanto a nivel público como privado, indican la carencia de personal técnico calificado en nuestro país; a tal punto que las empresas se ven en la necesidad de importar talento humano para suplir las necesidades del mercado. Para Panamá, una marcada debilidad frente a la productividad y competitividad en América Latina y a nivel global.

La colaboración pública privada y, singularmente, la participación de las empresas en los programas de formación dual, acercando la formación recibida por las personas a las necesidades, demandas y las exigencias cambiantes en los sectores productivos, contribuye a disminuir el desajuste entre las competencias y habilidades adquiridas por los estudiantes y las exigencias del mercado laboral. La formación dual acelera los procesos de selección, reclutamiento y formación, a través de la inserción inmediata de los estudiantes, una vez concluida la etapa de formación.

Países como Alemania y Suiza mantienen la formación dual como un pilar básico para el desarrollo de las habilidades e inserción de su población al mercado laboral. La formación dual constituye un excelente instrumento para lograr la pertinencia de la formación técnica y la inclusión de las personas a la vida productiva, mediante la combinación de la teoría y la práctica durante la formación.

Así pues, la formación dual se constituye en una de las vías para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, pues la inserción laboral viene acompañada de adecuados niveles de cualificación, constituyendo una herramienta eficaz de lucha contra el desempleo juvenil y un paso adelante hacia el incremento de la tasa de trabajadores con una formación profesional y técnica ajustada a las necesidades de nuestro mercado laboral.

Por estas razones, hoy presentamos a la Asamblea Nacional este Proyecto de Ley, el cual consideramos necesario para mejorar las competencias y pertinencia de la mano de obra panameña frente a un mercado laboral globalizado y la consecuente disminución de los índices de desempleo en el país.

ASAMBLEA NACIONAL SECRETARÍA GENERAL	
Presentación	4/4/24
Hora	11:46
A Debate	
A Votación	

PROYECTO DE LEY No.

De de de 2024

Que establece y regula la formación dual como modalidad educativa en el territorio nacional

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación. Se establece en el territorio nacional la formación dual como modalidad educativa, que será impartida por las instituciones educativas y las empresas formadoras autorizadas por el Estado para tal fin.

A través de la formación dual, el aprendiz que haya cumplido los quince años de edad, podrá optar en adquirir las competencias necesarias para una ocupación determinada, conforme a sus aptitudes y actitudes, y de acuerdo con las necesidades de desarrollo del país.

Artículo 2. Política de formación dual. El Ministerio de Educación aprobará la política que orientará esta modalidad educativa, para los centros educativos oficiales y particulares que imparten educación técnica formal, así como en los institutos técnicos superiores y en los centros de enseñanza superior oficiales y particulares.

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano incorporará en su oferta formativa la formación profesional dual y analizará, evaluará y autorizará los programas de formación dual que le propongan los centros de educación no formal, públicos o particulares, y que cumplan con los requisitos que establece la presente Ley.

El Instituto Superior Técnico Especializado, así como las Universidades oficiales y particulares, podrán incorporar en su oferta educativa la educación superior dual.

Artículo 3. Alcance. La formación dual promueve procesos de aprendizaje de calidad que facilitan la adquisición de competencias para el trabajo con formación integral y la adecuada transición al mercado de laboral, considerando los requerimientos de los sectores sociales y productivos del país.

Esta modalidad educativa es una estrategia de educación técnica y de formación profesional de carácter voluntaria, integral, práctica, formativa, continua, permanente, abierta, inclusiva y de integración armónica del sistema educativo, que permite a los aprendices formarse en dos ámbitos de aprendizaje: una institución educativa o centro de capacitación no formal y una empresa formadora, que comparten la responsabilidad del proceso formativo con sus recursos materiales y humanos.

Artículo 4. Objetivos. Los objetivos de la presente Ley son los siguientes:

1. Dotar a los aprendices de las competencias, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que les permita su incorporación y adaptación a un mundo laboral competitivo y cambiante.
2. Ofrecer a los aprendices la experiencia en entornos de aprendizajes alternos entre las instituciones educativas o centros de capacitación no formal y las empresas formadoras.
3. Generar procesos de aprendizaje de calidad que faciliten al aprendiz una formación integral y una adecuada transición al mundo laboral, tomando en cuenta los requerimientos de los sectores productivos del país.

Artículo 5. Glosario. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos deben ser entendidos conforme se describen a continuación, así:

1. Acuerdo de aprendizaje: es un manifiesto escrito de voluntades entre una institución educativa, una empresa y un aprendiz, o un aprendiz en conjunto con su acudiente según el caso y cuando se trate de menores de edad, mediante el cual se le proporciona los medios para que en un periodo de tiempo determinado adquiriera una formación metódica y completa, requerida para una actividad u ocupación.
2. Aprendiz: persona con quince años o más que participa de la modalidad educativa de formación dual que regula esta Ley.
3. Aprendizaje de calidad: educación basada y sustentada en las inteligencias múltiples, que conlleva una formación que combina la capacitación en la empresa formadora y la educación en la institución educativa o centro de capacitación no formal, para el desarrollo de competencias y desempeño en el mundo laboral específicamente definidos.
4. Centro de capacitación no formal: es el ente público o privado, que cuenta con personal calificado, locales, equipos y talleres apropiados y que realiza actividades organizadas, sistemáticas, educativas, fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población que respondan a las necesidades del mercado laboral. Serán considerados centros de capacitación no formal, los institutos de formación profesional y capacitación laboral.
5. Certificado de Competencias Profesionales (CCP): es un documento oficial, emitido por la Secretaría Técnica, que acreditan las competencias profesionales y garantizan que la persona que lo obtiene tiene los conocimientos, habilidades y aptitudes para desarrollar una actividad laboral, de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.
6. Consejo Nacional de Formación Dual: órgano colegiado, creado a través de esta Ley, con funciones de promover políticas públicas, así como de velar por la organización, desarrollo, evaluación y seguimiento de la formación dual.
7. Contrato de aprendizaje: es el convenio escrito por medio del cual la empresa se compromete a asegurarle al aprendiz una formación dual metódica y completa, impartida

en conjunto entre la institución educativa y empresa, acorde con las normas legales vigentes y disposiciones especiales.

8. Empresa Formadora: entidad privada o pública que cuenta con personal cualificado e infraestructuras apropiadas para el componente práctico de la formación dual.
9. Aprendizaje: proceso de formación integral donde hay una dinámica de participación entre la institución educativa o centro de capacitación no formal y la empresa formadora, destinado a desarrollar capacidades teóricas y prácticas del aprendiz.
10. Formación dual: modalidad de aprendizaje abierta e inclusiva basada en el desarrollo de competencias teórico-prácticas, técnicas y socioemocionales, mediante la cooperación entre instituciones educativas o centro de capacitación no formal y empresas formadoras, con el objetivo de mejorar la oferta técnica y profesional orientada al desarrollo nacional y mundial.
11. Institución educativa: es el ente técnico-profesional, público o particular, que cuenta con personal calificado, locales, equipos y talleres apropiados, quienes son los responsables de impartir al aprendiz el componente académico de la formación dual. Serán consideradas instituciones educativas, los centros educativos de segundo y tercer nivel.
12. Jornada de aprendizaje. Se considerará como jornada de aprendizaje el tiempo requerido para la formación, una vez iniciado el periodo de alternancia formativa hasta finalizar el programa, que comprende tanto el tiempo en la institución educativa o centro de capacitación no formal, así como en la empresa formadora.
13. Mentor: es la persona de la empresa formadora, certificada según los lineamientos del Consejo Nacional de formación dual, que dirige la formación práctica en la empresa y transfiere su experiencia y conocimiento al estudiante aprendiz. Se centra en el desarrollo, basado en competencias profesionales acorde con los planes o programas de formación.
14. Programa de formación dual: diseño curricular que se constituye en un conjunto de condiciones de ingreso y egreso del proceso de formación (formal o no formal), sujeto a la aplicación de estrategias metodológicas para el desarrollo de competencias, con la finalidad de formar a las personas en áreas específicas requeridas para una profesión u oficio en concordancia con las necesidades de los sectores productivos del país y del mundo.

Capítulo II

Formación dual

Artículo 6. Implementación. La formación dual podrá ser ejecutada por centros educativos de segundo y tercer nivel de enseñanza, institutos de formación profesional y centros de capacitación laboral no formal, a través de programas de formación dual que respondan a las necesidades del mercado laboral.

Artículo 7. Acciones. Los programas de formación dual incluirán, entre otras, las siguientes acciones:

1. Evaluación, selección y orientación de los aspirantes;
2. Formación académica y práctica;
3. Aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo; y
4. Seguimiento, evaluación y certificación de la formación.

Artículo 8. Programas de formación dual. Las instituciones educativas y los centros de capacitación no formal, en conjunto con las empresas formadoras y las comisiones técnicas designadas por el Consejo Nacional de Formación Dual, serán los responsables de elaborar los programas de formación dual.

Artículo 9. Duración. Los programas de formación dual tendrán una duración mínima de un año y máxima de tres años, en atención al tiempo requerido para la formación correspondiente.

De acuerdo al porcentaje de formación que recibirá el aprendiz en determinado lugar, los programas son dos tipos:

1. Predominio Institución Educativa, cuando el programa de formación se desarrolla en una proporción no menor al 50% en la institución educativa y el resto en la empresa formadora.
2. Predominio Empresa Formadora, cuando el programa de formación se desarrolla en una proporción no menor al 70% en la empresa formadora y el resto en la institución educativa o en un centro de capacitación no formal.

En el caso que la formación dual se realice en una institución educativa oficial o particular, la misma debe cumplir con el total del pensum académico y complementarse con la formación proporcionada en la empresa formadora.

Artículo 10. Evaluación del aprendiz. El proceso de evaluación del aprendiz se desarrollará de manera periódica mediante pruebas teóricas, prácticas y de autoevaluación, a fin de comprobar los avances y el logro de competencias dentro del programa. El proceso de evaluación se realizará con la participación de las instituciones educativas, centros de capacitación no formal y las empresas formadoras.

Artículo 11. Certificación. Una vez que el aprendiz culmine satisfactoriamente la formación dual, recibirá un Certificado de Competencias Profesionales el cual será emitido por las instituciones educativas o centros de capacitación no formal en conjunto con la empresa formadora.

Las instituciones educativas, los institutos de formación profesional y centros de capacitación laboral no formal, otorgarán adicionalmente el certificado, título o grado académico correspondiente a los estudios realizados, en cumplimiento de sus normas institucionales respectivas.

Artículo 12. Requisitos. Las instituciones educativas, los centros de capacitación no formal y las empresas formadoras que deseen implementar la formación dual como modalidad educativa deberán cumplir con los requisitos que establezca el Consejo Nacional de Formación Dual.

Las empresas formadoras del sector privado que resulten idóneas para impartir formación dual, podrán admitir aprendices hasta alcanzar un 10% del total de sus trabajadores permanentes. En cualquier caso, las empresas podrán aceptar, como mínimo, un aprendiz.

Artículo 13. Formación dual de personas con discapacidad. Todos los procesos de formación dual deberán garantizar el respeto a los derechos y la dignidad humana de las personas con discapacidad, de acuerdo con la normativa vigente.

Las instituciones educativas, los centros de capacitación no formal y las empresas formadoras, deberán proveerle los servicios de apoyo, adaptación curricular, acondicionamiento del espacio físico, las ayudas técnicas y tecnológicas que les permitan el acceso al currículo y a la equiparación de oportunidades.

Todo lo anterior tomando en cuenta los diferentes tipos de discapacidad física, mental, intelectual o sensorial descritas en la Ley 42 de 1999.

Capítulo III

Órganos de gobernanza

Artículo 14. Consejo Nacional de Formación Dual. Se crea el Consejo Nacional de Formación Dual, en adelante CONAFORD como un organismo de consulta, asesoría y seguimiento.

Artículo 15. Integración del Consejo. El CONAFORD estará integrado por:

1. El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral o el servidor público en quien delegue esta responsabilidad.
2. El Ministro de Educación o el servidor público en quien delegue esta responsabilidad.
3. El presidente del Consejo Nacional de Rectores de Universidades Oficiales de Panamá.
4. El gerente educativo del Instituto Técnico Superior Especializado o el servidor público en quien delegue esta responsabilidad.
5. El director general del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano o el servidor público en quien delegue esta responsabilidad.
6. Un representante de los institutos técnicos superiores de ciclo corto.
7. Un representante de los trabajadores designado por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados.
8. Un representante designado por la Fundación del Trabajo.

9. Un representante de los empresarios designado por Consejo Nacional de la Empresa Privada.

10. Un representante de los aprendices, que deberá ser mayor de edad, con su respectivo suplente.

Todos los miembros del CONAFORD tendrán derecho a voz y voto en las sesiones, salvo el representante de los aprendices, que solo tendrá derecho a voz.

La presidencia del CONAFORD se alternará anualmente entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y el Ministerio de Educación.

Los miembros del CONAFORD descritos en los numerales 4, 7, 8, 9, 10 y 11 de este artículo ocuparán sus cargos por un periodo de dos años, prorrogables por el mismo periodo.

Artículo 16. Escogencia de sus representantes. Los miembros del CONAFORD descritos en los numerales 4, 8, 9, 10 y 11 del artículo 15 de esta Ley serán escogidos de conformidad con el procedimiento que establezcan sus respectivas organizaciones.

El representante de los institutos técnicos superiores de ciclo corto será designado en el cargo por el Ministerio de Educación a partir de una terna propuesta por parte de los institutos técnicos superiores.

El representante de los aprendices y su suplente será escogido por el CONAFORD de conformidad con el procedimiento que se desarrolle en la reglamentación.

Artículo 17. Sesiones. El CONAFORD se reunirá de forma ordinaria una vez al mes, por convocatoria de su presidente, en la sede ministerial respectiva. Las convocatorias a reuniones extraordinarias podrán ser realizadas por el presidente o a solicitud de tres o más de sus miembros, con derecho a voto.

Las decisiones del CONAFORD se adoptarán por mayoría absoluta y constarán en acuerdos firmados por sus miembros.

Para determinar el quórum necesario para sesionar, se tomará en cuenta la cantidad total de los miembros presentes del Consejo con derecho a voto.

Artículo 18. Funciones del Consejo. El CONAFORD, tendrá las siguientes funciones:

1. Proponer al Órgano Ejecutivo las políticas, las estrategias y los reglamentos relativos a la formación dual, en adición a los ya establecidos en cada institución educativa o centro de capacitación no formal.
2. Velar por la organización, desarrollo, evaluación y seguimiento de los programas de formación dual.
3. Actualizar periódicamente, previa consulta con los sectores productivos, un listado de las ocupaciones que requieren de programas de formación dual.

4. Promover la formación dual para aumentar la participación de empresas formadoras, instituciones educativas y centros de capacitación no formal.
5. Establecer los criterios para el registro, participación y seguimiento de las instituciones educativas y empresas formadoras.
6. Velar que las instituciones educativas y empresas formadoras cumplan con los criterios establecidos para participar de la formación dual.
7. Establecer los parámetros para la certificación de los mentores de las empresas formadoras.
8. Establecer los criterios para la asignación de becas de aprendizaje, tomando en consideración las características de los programas de formación dual.
9. Determinar las causas extraordinarias de terminación de los acuerdos y contratos de aprendizaje.
10. Establecer alianzas de cooperación con organismos nacionales e internacionales para favorecer el intercambio de experiencias sobre formación dual.
11. Establecer los indicadores de resultados de los programas de formación dual y su impacto.
12. Publicar informes anuales sobre los resultados obtenidos de la aplicación del modelo de formación dual.
13. Crear las comisiones técnicas que se requieran para el funcionamiento de la formación dual y determinar, mediante reglamento, su integración y funciones.
14. Validar los programas de formación dual propuestos por las instituciones educativas, centros de capacitación no formal y empresas formadoras.
15. Elaborar los reglamentos de acuerdo a las disposiciones de la presente ley.
16. Realizar todas las acciones que le autoriza esta Ley, reglamento y demás disposiciones legales sobre la materia.
17. Velar que las empresas formadoras cumplan con lo establecido en el contrato o el acuerdo de aprendizaje.
18. Autorizar excepciones a este porcentaje de contratación de aprendices, de conformidad con las necesidades del mercado laboral.

Artículo 19. Secretaría Técnica del CONAFORD. Para el cumplimiento de sus funciones, el CONAFORD contará con una unidad ejecutora denominada Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Formación Dual.

La Secretaría Técnica es el órgano encargado de planear, organizar y ejecutar las actividades administrativas del Consejo Nacional de Formación Dual, así como apoyar el funcionamiento de las comisiones técnicas.

Esta secretaría será designada por el pleno del CONAFORD en su primera sesión ordinaria, y su representante participará de las reuniones del CONAFORD en calidad de secretario, con derecho a voz.

Artículo 20. Funciones de la Secretaría Técnica. Serán funciones de la Secretaría Técnica del CONAFORD, las siguientes:

1. Preparar actas y otros documentos de apoyo a la labor del CONAFORD.
2. Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de las disposiciones emanadas del CONAFORD.
3. Apoyar el funcionamiento de las Comisiones definidas por el CONAFORD.
4. Canalizar las comunicaciones internas y externas dirigidas hacia y desde el CONAFORD.
5. Asesorar a empresas formadoras, instituciones educativas y centros de capacitación no formal en la implementación del modelo de formación dual.
6. Diseñar los instrumentos para recolectar información relacionada al funcionamiento y expansión del modelo.
7. Realizar periódicamente actividades de monitoreo y evaluación del desarrollo del modelo de formación dual.
8. Preparar informes anuales sobre los resultados obtenidos de la aplicación del modelo de formación dual.
9. Realimentar al CONAFORD y demás actores del proyecto sobre la evaluación y el impacto del modelo.
10. El registro, organización y supervisión de los contratos de aprendizaje.
11. Realizar todas las acciones instruidas por el CONAFORD, así como las que le autoriza esta Ley, su reglamento y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 21. Comisiones Técnicas del CONAFORD. El CONAFORD creará las comisiones técnicas que sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

Las comisiones técnicas son organismos regionales o sectoriales especializados en cada área específica de la formación dual, conformadas por especialistas de las instituciones educativas o centros de capacitación no formal y empresas formadoras.

Artículo 22. Funciones de las Comisiones Técnicas. Las funciones de las Comisiones Técnicas serán establecidas en la reglamentación posterior de la ley, pero la CONAFORD le podrá asignar otras funciones adicionales a las que se establezcan.

Capítulo IV

Modalidades de vinculación

Artículo 23. Formalización del vínculo entre las partes. La relación entre las partes podrá formalizarse a través de un acuerdo de aprendizaje o de un contrato de aprendizaje, que dependerá de la clase de programa de formación dual.

Sección 1

Acuerdo de aprendizaje

Artículo 24. Obligaciones y responsabilidades. Las obligaciones y responsabilidades de la institución educativa o centro de capacitación no formal, la empresa formadora y el aprendiz, se regularán mediante un documento denominado Acuerdo de Aprendizaje.

El acuerdo de aprendizaje será utilizado cuando los programas de formación dual sean con Predominio Institución Educativa.

Artículo 25. Generalidades. El Acuerdo de Aprendizaje, regulará las obligaciones y responsabilidades de la empresa formadora y contendrá la información necesaria para la identificación del aprendiz, la empresa formadora y la institución educativa, así como las estipulaciones que se consideren necesarias para asegurar la formación del aprendiz y su debida protección. De igual manera contendrá la duración, la descripción general de las actividades que ejecutará el aprendiz y los lugares donde se llevarán a cabo, así como las obligaciones y responsabilidades que le correspondan a las partes.

Las relaciones jurídicas derivadas de estos convenios no generan relación laboral alguna entre el aprendiz y la empresa formadora.

Artículo 26. Formalidades. El Acuerdo de Aprendizaje será firmado por el aprendiz, la empresa formadora y la institución educativa. Su registro, organización y supervisión, estarán a cargo de la institución educativa respectiva.

Artículo 27. Duración. El Acuerdo de Aprendizaje tendrá una duración conforme al programa de formación establecido para cada ocupación y concluirá cuando finalice el programa. De igual forma y de manera extraordinaria terminará, por las causas que determine el CONAFORD, esta Ley y su reglamento.

La duración del Acuerdo de Aprendizaje podrá variarse cuando se eliminen o incorporen a los programas de formación, elementos que justifiquen su modificación o, si por razones de caso fortuito o fuerza mayor, se suspende temporalmente el proceso formativo. Vencido el término del acuerdo, no subsistirá responsabilidad alguna para las partes, salvo que este documento, la Ley o su reglamento lo establezca.

Artículo 28. Terminación. A la terminación del acuerdo de aprendizaje, la empresa formadora otorgará un reconocimiento económico final al aprendiz, por un monto no inferior al 10% del total percibido en concepto de beca de aprendizaje. Mismo tratamiento se aplicará en caso de terminación derivada del incumplimiento en las obligaciones por parte de la empresa formadora.

Si la terminación del acuerdo de aprendizaje se da por alguna de las causales extraordinarias establecidas por el CONAFORD, siempre y cuando estas sean imputables al aprendiz, la empresa formadora no estará obligada a otorgar el reconocimiento económico final del que trata el párrafo anterior.

Artículo 29. Beca de aprendizaje. Todo Acuerdo de Aprendizaje conllevará, por parte de la empresa formadora, un incentivo económico a favor del aprendiz, en calidad de beca. Este incentivo será entregado al aprendiz, de manera mensual, por el tiempo que dure el programa de formación.

El CONAFORD determinará los criterios para la asignación de la beca de aprendizaje, tomando en consideración las características del programa de formación.

Sección 2

Contrato de aprendizaje

Artículo 30. Propósito. Todo contrato de aprendizaje se celebrará con el propósito de que el aprendiz reciba una formación dual que le habilite para el desempeño de una ocupación calificada y, cuando la modalidad sea con Predominio Empresa Formadora, esta última estará obligada a pagar una remuneración conforme lo determine esta Ley. En consecuencia, el aprendiz no podrá utilizar su jornada de aprendizaje para otras actividades que no sean las de recibir la formación con la cual se ha comprometido.

Durante la jornada de aprendizaje en la empresa formadora, el aprendiz únicamente realizará actividades cónsonas a la especialidad de formación y de acuerdo a lo que se haya acordado en este documento.

Cuando la formación sea con Predominio Empresa Formadora, los aprendices quedarán integrados al Régimen de Seguridad Social de conformidad con las disposiciones vigentes de la Caja de Seguro Social.

Artículo 31. Generalidades. El contrato de aprendizaje contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio, y número de cédula de las partes. Cuando la empresa sea una persona jurídica deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre del representante legal y los datos de inscripción.
2. Determinación específica de la ocupación sujeta a formación, con especificación de duración de la misma.
3. El lugar o lugares donde se prestará el servicio y se impartirá la formación, tanto práctica como teórica.
4. Duración y división regular del tiempo de trabajo y formación.
5. El salario, forma y día de pago.

6. Determinación de las obligaciones a que se sujetan ambas partes.
7. Fecha de inicio y finalización.
8. Cualquiera otra cláusula que se estime conveniente en esta clase de contrato.

Adicional a lo anterior, también formará parte del contrato de aprendizaje el reglamento interno de trabajo de la empresa formadora contratante, el reglamento interno del centro de capacitación no formal, y las demás reglamentaciones que establezca el CONAFORD, los cuales se consideran como parte del contrato, aun cuando el contrato de aprendizaje no lo diga.

Artículo 32. Formalidades. El contrato de aprendizaje se celebrará siempre por escrito y tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres años.

Las empresas celebrarán directamente el contrato de aprendizaje con el aprendiz. El contrato de aprendizaje será firmado por el aprendiz, la empresa formadora y los centros de capacitación no formal. Su registro, organización y supervisión, estarán a cargo de los centros de capacitación no formal respectivo.

Artículo 33. Duración. El término de duración del contrato podrá variarse cuando se elimine o adicione al programa de formación elementos que justifiquen su modificación, sin que se considere como una violación al contrato, siempre que esté avalado por el CONAFORD. En ningún caso dicho contrato podrá exceder de tres años.

Artículo 34. Periodo de prueba. Durante los tres primeros meses del contrato de aprendizaje se apreciarán las habilidades y destrezas del aprendiz y la conveniencia de este en continuar con la formación. En este periodo cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje, sin mayores formalidades, más que hacer la comunicación respectiva.

En estos casos el aprendiz solo tendrá derecho a que se le cancele el tiempo que se haya encontrado bajo esta modalidad educativa, así como una proporción a lo que le hubiese correspondido en concepto de vacaciones y decimotercer mes si se tratara de una relación de trabajo.

Artículo 35. Remuneración. Todo aprendiz tendrá derecho, por el tiempo que dure el aprendizaje, a una remuneración inicial, durante el primer año, equivalente al 70% del salario aplicable a la ocupación dentro de la empresa, y el 90% en los años siguientes. Los salarios así establecidos se pagarán, sin perjuicio de los beneficios adicionales que las partes puedan acordar.

Artículo 36. Vencimiento del periodo de formación dual. Una vez vencido el periodo de Formación Dual establecido en el contrato, el aprendiz tendrá derecho a que la empresa formadora, le reconozca el tiempo prestado y el equivalente a la suma que corresponda a vacaciones y decimotercer mes.

Artículo 37. Compensación. Cuando la terminación del contrato de aprendizaje sea por decisión unilateral de la empresa formadora, ésta se la comunicará al aprendiz con quince días de anticipación. En caso de no hacerlo, deberá abonarle en dinero la suma equivalente a dicho tiempo. Además, le deberá reconocer a modo de compensación la suma equivalente a una semana de salario por cada cuatro meses de servicio sujeto a esta modalidad de formación.

En los casos en que el aprendiz tenga menos de tres meses de haber iniciado su contrato de aprendizaje con la empresa formadora, la compensación prevista no será aplicable. En cualquier otro caso, la compensación no podrá ser inferior a una semana de remuneración.

Artículo 38. Acuerdo y contrato de aprendizaje de aprendiz menor de edad. En lo relativo a los acuerdos y contratos de aprendizaje que involucre menores de edad, serán celebrados con intervención del padre, la madre o del representante legal de los mismos. Si estos no existieren, los contratos los celebrarán directamente los interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo quien supervisara las condiciones de cumplimiento del mismo.

En todo acuerdo y contrato de aprendizaje en el que se involucren aprendices menores de edad, el mismo deberá contener una cláusula en donde se detalle de forma específica el tipo y las condiciones del aprendizaje. Estos acuerdos y contratos tendrán un periodo de vigencia acorde a los criterios de los programas de formación, que garantice su efectividad y eficacia. En el acuerdo y el contrato de aprendizaje, las empresas garantizarán todos los derechos del adolescente, especialmente los que tienen que ver con educación, salud, remuneración, descanso y seguridad laboral.

La Dirección de Inspección, en conjunto con la Dirección contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, supervisarán las condiciones de seguridad y bienestar laboral de los adolescentes en dichos acuerdos.

Sección 3

Aspectos comunes al vínculo por contrato o por acuerdo de aprendizaje

Artículo 39. Responsabilidades de la Empresa. Son responsabilidades de las empresas, las siguientes:

1. Enseñarle al aprendiz, de manera metódica y completa, la ocupación objeto del acuerdo o del contrato de aprendizaje.
2. Facilitarle al aprendiz los medios y herramientas necesarios para su formación.
3. Realizar el proceso de evaluación, selección y orientación de los aspirantes en conjunto con la institución educativa o centros de capacitación no formal.
4. Otorgar al aprendiz una beca de aprendizaje, además de un seguro contra accidentes, en caso de suscribir un acuerdo de aprendizaje.
5. Otorgar al aprendiz una remuneración económica, además de afiliarlo a la seguridad social, en caso de suscribir un contrato de aprendizaje.

6. Permitirle al personal técnico del CONAFORD y/o de la institución educativa o centros de capacitación no formal, o al autorizado por estos, supervisar el proceso de formación del aprendiz.
7. Cumplir las normas y procedimientos establecidos en materia de formación dual.
8. Velar que el aprendiz adquiriera todos los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, impartidas en la formación y participe en todas las actividades relacionadas con el programa de la ocupación correspondiente.
9. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades correspondientes para verificar el cumplimiento de los objetivos de la presente Ley.
10. Reconocer toda otra obligación establecida en esta Ley, sus reglamentos, así como los reglamentos de las empresas formadoras, las instituciones educativas y los centros de capacitación no formal, que se considerarán parte del contrato o acuerdo de aprendizaje.
11. Todo contrato de aprendizaje se firmará en cuatro ejemplares: uno para la empresa formadora, uno para el aprendiz, uno para el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y uno para la institución educativa o centros de capacitación no formal, para propósitos estadísticos y otras informaciones relacionadas con la Formación Dual.

Artículo 40. Responsabilidades de las Instituciones Educativas o Centros de Capacitación No Formal. Son responsabilidades de las instituciones educativas o centros de capacitación no formal, las siguientes:

1. Realizar el proceso de evaluación, selección y orientación de los aspirantes, en conjunto con la empresa formadora.
2. Registro, organización y supervisión de los acuerdos y contratos de aprendizaje.
3. Asegurar el acompañamiento pedagógico a los aprendices durante el tiempo de ejecución del programa de Formación Dual.
4. Suministrar al aprendiz los medios didácticos necesarios para su proceso de formación en la institución o centro.
5. Realizar las evaluaciones de los aprendices en conjunto con el mentor o representante de la empresa formadora.
6. Cualesquiera otras obligaciones establecidas en esta Ley y su reglamentación.

Artículo 41. Responsabilidades de los aprendices. Son responsabilidades de los aprendices, las siguientes:

1. Realizar con el debido interés y desempeño las tareas asignadas por mentores e instructores.
 2. Cumplir las normas, los reglamentos técnicos y procedimientos que regulen la modalidad de Formación Dual.
 3. Mantener un rendimiento aceptable conforme a los criterios de evaluación contenidos en los programas de formación.
-

4. Asistir con puntualidad a recibir su formación en la institución educativa o centro de capacitación no formal y en la empresa formadora.
5. Cualesquiera otras obligaciones establecidas en esta Ley y su reglamentación.

Sección 4

Suspensión y terminación de los acuerdos y contratos de aprendizaje

Artículo 42. Suspensión de los efectos del contrato. La suspensión de los efectos de los contratos se registrará por lo dispuesto por el CONAFORD y para tales efectos tomará como referencia las causas de suspensión de los contratos contenidas en la legislación laboral, con excepción de las licencias a que se refiere el artículo 160 y el numeral 3 del artículo 199.

En el caso de las suspensiones por arresto o detención preventiva, las mismas no excederán de dos semanas.

Los programas de formación dual establecerán la forma en que el aprendiz, recuperará el tiempo de Formación Dual que se hubiere perdido. Igualmente determinará los casos, salvo licencia por gravidez y la huelga legal en la empresa formadora, en que la prolongación de la suspensión implique la imposibilidad de continuar la formación objeto del contrato de aprendizaje.

Artículo 43. Causales de terminación. Las causales de terminación del vínculo entre las partes, se registrarán por lo dispuesto por la reglamentación de esta Ley, y por:

1. Mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos.
2. Vencimiento del plazo de la enseñanza-aprendizaje.
3. La muerte del aprendiz.
4. Disolución de la empresa formadora cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del acuerdo o contrato de aprendizaje.
5. Renuncia o decisión unilateral del aprendiz.
6. Decisión unilateral de la empresa formadora, previo el cumplimiento de las formalidades y limitaciones establecidas en esta Ley.
7. Incumplimiento reiterado del aprendiz a las normas de las empresas formadoras debidamente certificado por estas.
8. Causas extraordinarias de terminación de los acuerdos o contratos de aprendizaje.

Artículo 44. Notificación de terminación. Toda terminación de los acuerdos o contratos de aprendizaje que se fundamente en una de las causales establecidas en el artículo anterior, se notificará al aprendiz y a la institución educativa o centro de capacitación no formal, por escrito con indicación de la fecha y causa o causas de terminación.

Capítulo V

Disposiciones finales

Artículo 45. Gastos de formación dual. Los gastos que origine la Formación Dual serán sufragados así:

1. Los del CONAFORD y sus órganos de dirección, de las partidas presupuestarias que se asignen para la Formación Dual.
2. Los de las empresas serán sufragados por estas.
 - a. En las empresas del sector público, a través de las partidas presupuestarias que se le asignen.
 - b. En las empresas del sector privado, a través del autofinanciamiento o por cualquier otro medio legal.
3. Los de las instituciones educativas o centros de capacitación no formal:
 - a. Del sector público, a través de las partidas presupuestarias que se le asignen, las donaciones, legados o subvenciones que le sean concedidas por personas naturales, jurídicas y entidades nacionales o internacionales.
 - b. Del sector privado, a través del autofinanciamiento o por cualquier otro medio legal.

Cada institución pública o privada deberá gestionar la partida presupuestaria o los fondos necesarios para la implementación de los programas de Formación Dual.

Artículo 46. Incentivo Fiscal. Se considera como gasto deducible para la determinación de la renta gravable de la empresa formadora, el 200% del monto otorgado en concepto de salario o beca de aprendizaje para el primer periodo fiscal, 150% para el segundo periodo fiscal, 100% para los siguientes periodos fiscales.

En los casos en que la relación entre el aprendiz y la empresa formadora cese antes de transcurrir el período fiscal correspondiente, esta última, podrá deducir únicamente el doble de la totalidad de la compensación o beca de aprendizaje efectivamente devengado por el aprendiz.

Para aplicar a este beneficio, cada institución educativa o centro de capacitación no formal oficial otorgará a la empresa formadora una certificación en la que conste que el aprendiz está inscrito en el sistema de Formación Dual; en el caso de institución educativa o centro de capacitación no formal particular, será la Secretaría Técnica quien otorgue dicha certificación.

Esta certificación deberá ser adjuntada a la declaración jurada del impuesto sobre la renta de la empresa formadora.

Artículo 47 (transitorio). Los contratos de aprendizaje firmados antes de la promulgación de la presente ley, se regirán por la normativa vigente al momento de la suscripción de los mismos.

Artículo 48 (transitorio). El primer periodo presidencial de la CONAFORD será ocupado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 49 (transitorio). A partir de la entrada en vigencia de esta Ley el CONAFORP podrá instalarse y sesionar por un periodo de seis meses, sin el representante descrito en el numeral 11 del artículo 15 de esta Ley.

Artículo 50. Derogatoria. Se deroga el Decreto Ley No. 4 de 7 de enero del 1997.

Artículo 51. Reglamentación. El Órgano Ejecutivo reglamentará esta Ley en un periodo de noventa días.

Artículo 52. Vigencia. Esta Ley empezará a regir a los noventa días de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Presentado a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy de de dos mil veinticuatro (2024), por la suscrita, **DORIS ZAPATA ACEVEDO**, ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, en virtud de autorización expedida por el Consejo de Gabinete mediante la Resolución de Gabinete N.º 35 de 3 de abril de 2024.


DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra