

¿Qué es el INCES?

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, cuyos objetivos son articular programas de formación; diseñar un programa de orientación vocacional, armonizando las ofertas formativas de la institución con las potencialidades e intereses de los participantes; crear mecanismos que faciliten la formación y capacitación permanente, a los efectos de mantener actualizados los conocimientos adquiridos por cada uno de los participantes del proceso formativo; generar líneas de investigación para los procesos de innovación y de nuevas tecnologías educativas.

¿Qué obligaciones establece la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)?

I. Registro ante el INCES.-

Las entidades de trabajo deberán inscribirse en el Registro Nacional de Contribuciones Parafiscales, dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a su constitución y suministrar la información requerida por éste; en el lugar donde se encuentre ubicado el domicilio tributario o el establecimiento del contribuyente. Ello a los fines de pagar el aporte que se hace al INCES, el cual es un tributo de obligatorio cumplimiento tanto por el empleador como por los trabajadores; de conformidad con lo previsto en el artículo 50 de la Ley.

II. ¿Quiénes son contribuyentes INCES?

La Ley del INCES, en sus artículos 49 y 50, define a los contribuyentes, y los clasifica de la siguiente manera:

- 1) Las entidades de trabajo del sector privado y las empresas del Estado con ingresos propios y autogestionarias, que den ocupación a cinco (5) o más trabajadores;
- 2) Los trabajadores de las entidades de trabajo que den ocupación a cinco (5) o más trabajadores.

III. ¿Cuáles son las contribuciones que debe hacerse al INCES?

Los contribuyentes señalados en el punto anterior, deben contribuir ante el INCES, con los aportes siguientes:

- 1) Los empleadores están en la obligación de aportar al INCES el equivalente a una alícuota del dos por ciento (2%) del total pagado por el salario normal mensual, pagado a los trabajadores dentro de los cinco días siguientes al vencimiento de cada trimestre; prohibiéndose descontar cualquier cantidad de dinero a los trabajadores

para el cumplimiento de esta obligación. Tal como lo establece el artículo 49 de la Ley del INCES.

- 2) Los trabajadores están obligados a un aporte equivalente al cero coma cinco por ciento (0,5%) de sus utilidades, aguinaldos o bonificaciones de fin de año, pagadas por los empleadores; siendo que los empleadores, están obligados a retener la referida contribución de los trabajadores y enterarlo (depositarlo) en las cuentas recaudadoras del INCES, de los Bancos elegidos por el Instituto. Tal como lo establece el artículo 50 de la Ley del INCES.

i. ¿Cuáles remuneraciones están sometidas a la contribución INCES?

El aporte establecido en el punto anterior grava al salario normal, es decir, la remuneración percibida por el trabajador en forma regular y permanente con ocasión de la prestación de sus servicios al empleador (según lo dispuesto en el Segundo Aparte del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012).

Ahora bien, no forman parte de la base imponible de la aludida contribución del 2%, por tratarse de remuneraciones complementarias de carácter accidental o extraordinario dirigidas a beneficiar una situación especial de los trabajadores, pero que no implican un pago regular y permanente, como consecuencia de las labores ejecutadas por éstos durante la jornada ordinaria de trabajo, los pagos realizados por los empleadores a sus trabajadores por concepto de:

- 1) Sobretiempo.
- 2) Días feriados trabajados.
- 3) Vacaciones.
- 4) Comisiones y bonificaciones en general.
- 5) Horas extras.
- 6) Ayuda alimentaria.
- 7) Asignación de vehículos.
- 8) Compensaciones y utilidades.

Esto según criterio reiterado de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia¹; sin perjuicio de la posibilidad de verificar, en cada caso en particular -con fundamento en el principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias- si

¹Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 00979, de fecha 18 de junio de 2014, con ponencia de la Magistrada Evelyn Marrero Ortiz.

dichas remuneraciones complementarias efectivamente tienen carácter accidental o, por el contrario, son hechos de manera regular y permanente.

ii. ¿Cómo se realiza el cálculo del aporte patronal al INCES?

Los empleadores al vencimiento de cada trimestre civil, deben totalizar los pagos efectuados a sus trabajadores por concepto de salario normal; aplicando la alícuota del 2% al total indicado, lo que dará como resultado el monto del aporte a pagar.

Para los efectos de la Ley del INCES se debe entender como trimestre civil lo siguiente:

- 1er.trimestre: enero-febrero-marzo
- 2do.trimestre: abril-mayo-junio
- 3er.Trimestre: julio-agosto-septiembre
- 4to.Trimestre: octubre-noviembre-diciembre

En este sentido, los aportes al INCES, se deben pagar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de vencido cada trimestre, es decir, dentro de los 5 primeros días de abril pagar el 1er. Trimestre, dentro de los 5 primeros días de julio pagar el 2do. Trimestre, dentro de los 5 primeros días de octubre pagar el 3er. Trimestre, y dentro de los 5 primeros días de enero pagar el 4to. Trimestre del año anterior.

iii. ¿Cuáles son las deducciones INCES?

Las personas naturales o jurídicas que mantengan cursos o academias para sus trabajadores, tendrán derecho a que se les deduzca de su contribución el costo de tales cursos o academias sobre los aportes antes descritos, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley del INCES.

Para ello, se tomarán en consideración los costos en que incurran por los conceptos siguientes:

- 1) Mantenimiento y administración de las acciones formativas dirigidas a los trabajadores empleados por la empresa.
- 2) Cursos dirigidos a la educación, formación, capacitación y desarrollo.

iv. Autoliquidación INCES

Las deducciones señaladas anteriormente se efectuarán vía autoliquidación, previa aprobación del Consejo Directivo del INCES, presentando anualmente, durante el periodo que se fije al efecto, los programas de formación y capacitación, así como sus

correspondientes presupuestos, incluyendo la información que fuese requerida por el INCES.

Igualmente, el Reglamento de la Ley del INCES en materia de “autoliquidación”, indica en sus artículos 63 y 64 lo siguiente:

“Artículo 63. Las personas naturales o jurídicas *que mantengan Escuelas Especiales como Centros de Formación y Capacitación para sus trabajadores, debidamente registrados en el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y en el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), que no sean de aquellos de Educación Formal señaladas en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, tendrán derecho a que se les deduzca de las contribuciones que les corresponda satisfacer al referido Instituto, los costos en que incurran por los siguientes conceptos:*

- 1) *Mantenimiento y administración de la Escuela Especial como Centro de Formación y Capacitación, siempre que la misma esté vinculada específicamente con la función de capacitar a los trabajadores empleados por la empresa.*
- 2) *Cursos dirigidos a la formación, capacitación y desarrollo de acuerdo con las políticas y lineamientos generales establecidos por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).”*

“Artículo 64. La deducción de los citados costos *podrá efectuarse, vía autoliquidación, cuando los mismos fueren aprobados previamente por el Comité Ejecutivo.* A estos fines los interesados presentarán anualmente, durante el período que se fije al efecto, los programas de capacitación y adiestramiento, y sus correspondientes presupuestos, incluyéndose además aquella información que fuese requerida por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), en relación con lo establecido en los numerales 1 y 2 del artículo 61 de este Reglamento.

Las personas naturales o jurídicas que no mantengan sus propias Escuelas Especiales como Centros de Formación o Capacitación de Trabajadores, deberán solicitar por escrito y obtener del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), autorización previa para deducir, de las cuotas que les corresponda pagar al mismo, el costo en que incurran para la formación y capacitación de sus trabajadores.

A los fines señalados en este artículo, se entiende por Escuelas Especiales como Centros de Formación y Capacitación de Trabajadores las instalaciones físicas dotadas de personal y de equipos didácticos o técnicos, destinados exclusivamente a cumplir programas y cursos de continuación, perfeccionamiento y especialización profesional.”

Ahora bien, la Ley del INCES no indica cual sería el posible porcentaje o la cantidad a ser descontada de los gastos en los cuales incurren las empresas aportantes, únicamente el

artículo 60 en su parte *in fine* señala “A estos fines los interesados presentarán anualmente, durante el periodo que se fije al efecto, los programas de formación y capacitación, así como sus correspondientes presupuestos, incluyendo la información que fuese requerida por el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista.”.

Por su parte el Reglamento de la Ley del INCES, en su artículo 66 señala:

“Límite de las deducciones

Artículo 66. *La deducción a que se refiere el artículo anterior **no podrá exceder del monto de los costos normalmente efectuados por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)** en las escuelas de igual naturaleza, salvo casos especiales que han de ser tomados en cuenta por el Comité Ejecutivo del referido Instituto. **El límite máximo de las deducciones antes mencionadas será determinado en la normativa interna que rija la materia dictada por el Comité Ejecutivo.***

*El Comité Ejecutivo tendrá la responsabilidad de mantener actualizada la **normativa interna que regula las deducciones del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)**, previstas en el artículo 12 de la Ley, a los efectos de que los montos reflejados en dicha normativa obedezcan a la realidad de los costos que se producen en el mercado y al cumplimiento de los programas de capacitación, y adiestramiento presentados previamente por las personas naturales y jurídicas que mantengan Escuelas Especiales como Centros de Formación y Capacitación para sus trabajadores, debidamente registrados en el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), de manera que sirva de instrucción a los fines de las deducciones.”*

En consecuencia, la deducción en comento “*no podrá exceder del monto de los costos normalmente efectuados por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)*”, por lo que dichos montos deben ser actualizados constantemente de manera que sirva de instrucción a los fines de las deducciones, también señalando que el límite máximo de las deducciones lo determinará la normativa interna que rija la materia.

v. Solvencia INCES

Una vez dado cumplimiento a la obligación prevista en la Ley del INCES, éste será el encargado de otorgar la respectiva solvencia, la cual es necesaria para suscribir cualquier contrato, convenio o acuerdo con el Estado, así como para el otorgamiento de la solvencia laboral, tal como lo establece el artículo 52 de la Ley *ejusdem*.

IV. Participantes INCES

La Ley del INCES, en su artículo 29, establece que cuando los participantes sean jóvenes, su proceso de formación y autoformación colectiva, podrán combinar la educación básica, diversificada o universitaria, con la capacitación técnica, tecnológica y artesanal, en función de estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y su inclusión en el proceso social de trabajo como estudiante, aprendiz, pasante, becario, trabajador.

V. Aprendices INCES

i. ¿Quiénes son aprendices?

El artículo 302 de la LOTTT establece que *“Se considerarán aprendices a los y las adolescentes, entre catorce y dieciocho años de edad que participan en el proceso sistemático de formación, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento científico, técnico y tecnológico en el marco del proceso social del trabajo.”*

Asimismo, en el artículo 30 de la Ley del INCES, se hace mención a que esta categoría de empleados comprende a los adolescentes entre 14 y 18 años con un grado de instrucción acorde con las exigencias del oficio en el cual se va a capacitar.

Es decir, se considera aprendiz a aquel adolescente, con edad comprendida entre 14 y 18 años, sometido a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabaje, y que no haya egresado previamente de cursos de formación para ese oficio. Los aprendices no podrán ser separados de su proceso de formación y autoformación colectiva hasta tanto no culmine el mismo (artículo 31 de la Ley del INCES).

ii. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador con los aprendices?

Las entidades de trabajo que cuenten con quince (15) o más trabajadores, están en la obligación de contratar y formar aprendices; el número de aprendices será el equivalente como mínimo al tres por ciento (3%) y como máximo al cinco por ciento (5%) del total de sus trabajadores, tal como lo prevé el artículo 32 de la Ley del INCES. Para los efectos de este cálculo de porcentaje, toda fracción se considerará como un número entero.

a. Notificación de la contratación INCES

De acuerdo al artículo 305 de la LOTTT, las entidades de trabajo al contratar a los aprendices deben notificar al Consejo de Protección del Niño, Niña y Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo.

b. Selección de los Aprendices INCES

El instituto donde reciben formación los aprendices (correspondiente a la entidad de trabajo) enviará los aprendices para entrevista y selección, previo acuerdo con la entidad de

trabajo, y a través de una carta de aceptación éstos pasaran a formarse teóricamente, para luego de las 1.536 horas pasar a la entidad de trabajo para su práctica en servicio por seis (6) meses.

En la selección de los aprendices se preferirá a los huérfanos y adolescentes en estado de abandono, que hayan sido postulados por los organismos integrantes del Sistema Nacional de Protección del Niño y del Adolescente y se encuentren en condiciones especiales; asimismo, los empleadores podrán preferir como aprendices en sus establecimientos a los hijos o familiares de los trabajadores de sus empresas.

En este caso lo notificarán a las dependencias del INCES, ubicadas en la jurisdicción donde funcione el establecimiento industrial o comercial de que se trate, indicando el número de adolescentes seleccionados con señalamiento de las edades, ocupaciones donde aspiran que sean colocados, parentesco que guardan con sus trabajadores y cualquier otra mención que le sea solicitada.

c. Lapso de formación INCES

El lapso de participación como aprendiz en una entidad de trabajo, no podrá ser superior a seis meses, superado ese lapso su participación será regida por las disposiciones de la LOTTT, sin que ello implique la continuidad en el proceso de formación y autoformación colectiva.

d. Horario del aprendiz INCES

De acuerdo a lo establecido en el artículo 102 de la LOPNNA, la jornada de trabajo de los adolescentes no podrá exceder de seis horas diarias, y deberá dividirse en dos períodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro horas. Entre esos dos períodos, los adolescentes disfrutarán de un descanso de una hora. El trabajosemanal no podrá exceder de treinta horas.Se prohíbe el trabajo de adolescentes en horas extraordinarias.

e. Vacaciones del aprendiz INCES

De acuerdo a lo establecido en el artículo 104 de la LOPNNA, los adolescentes (en este caso aprendices) trabajadores tienen derecho a disfrutar de un período de veintidós (22) días hábiles de vacaciones remuneradas. Los cuales, deberán disfrutar, efectivamente, del período de vacaciones. En consecuencia, el disfrute de las mismas debe realizarse en la oportunidad que corresponda y se prohíbe posponer su disfrute o su acumulación.

iii. Régimen aplicable a los aprendices INCES

Para determinar el régimen aplicable a los aprendices INCES, se debe interpretar lo contemplado en las leyes relacionadas con la materia y en la jurisprudencia actual.

Así pues, en la LOTTT la regulación relacionada con los aprendices se encuentra en el Capítulo II “*Formación para el Trabajo*”, ubicado dentro del Título V “*De la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social del trabajo*”, lo que evidencia que el aprendiz es considerado como “*trabajador*” y está regido por normas especiales de trabajo derivadas de su condición de menor de edad, siendo que en la referida sección sólo se delimitan reglas generales para su definición y tratamiento.

Como consecuencia de lo antes dicho, los aprendices gozan de todos los derechos y obligaciones que derivan de tal condición, por lo que entre otras cosas, son beneficiarios de los derechos a vacaciones, bono vacacional, utilidades, prestación de antigüedad, etc. Así mismo, están sujetos a los descuentos, contribuciones o cotizaciones que la ley les imponga, tales como: Seguro Social, Paro Forzoso, FAOV, etc.

Así pues, el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores resaltan la condición de trabajador del aprendiz al contemplar lo siguiente:

“Artículo 16.- Los aprendices en su condición de trabajadores y trabajadoras son acreedores y acreedoras del beneficio previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras, en los mismos términos y condiciones establecidas para el resto de los trabajadores y trabajadoras.”
(Subrayado nuestro).

Con ello, se les da a los aprendices el carácter de trabajadores beneficiarios y, en consecuencia, se les otorgan los beneficios que establece la norma para protección y mejoramiento del estado nutricional de éstos.

Adicionalmente, y de forma especial, por tratarse de trabajadores menores de edad, deben también aplicarse -y de forma preferente- las normas protectoras previstas en la LOPNNA, en la cual, en el capítulo referido a la protección de menores en materia laboral, se les reconoce a partir de los 14 años (edad mínima para trabajar, según el art 96) el derecho de celebrar válidamente sus actos, contratos y convenciones colectivas relacionadas con la actividad laboral y económica, así como para ejercer acciones en defensa de sus derechos e intereses ante las autoridades administrativas y judiciales competentes (art 100).

No obstante, lo que sí aclara la LOTTT en el artículo 303, es que si las partes deciden continuar la relación de trabajo, ésta pasará a ser por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación. Esto hace considerar que el aprendiz tiene un contrato de formación a tiempo determinado, y que

sólo en el caso de que finalice el período de aprendizaje y el contrato de trabajo se convierta en indeterminado es que la relación laboral será la típica entre empleador-trabajador. Ahora, en el caso de que durante el período del contrato de trabajo como aprendiz éste cumpla 18 años, igualmente deberán respetarse las condiciones de la relación de trabajo en las que fue contratado.

En consecuencia, al ser los aprendices INCES considerados como cualquier trabajador ordinario, los mismos gozan de protección especial durante embarazo, tal y como lo establecen las normas de los artículo 330 y siguientes de la LOTTT. Sin embargo, debemos advertir que al igual que para los casos de trabajadores por tiempo determinado, dicha protección solo les es aplicable por el término del contrato, es decir, por el tiempo determinado para su formación y aprendizaje, no existiendo obligación para el empleador, de mantener al aprendiz más allá del término de su contrato.

En conclusión, el aprendiz es un trabajador con las mismas obligaciones y derechos que los demás trabajadores, pero sometido a condiciones laborales especiales vinculadas con su condición de minoridad y, a que se encuentra en proceso de aprendizaje. Desde que inicia su contrato de formación hasta que lo concluye, genera vacaciones, bono vacacional, utilidades y prestación de antigüedad, pero también tiene los mismos deberes que cualquier otro trabajador.

iv. Alternativas para el cumplimiento de la contratación de aprendices INCES.

El aprendizaje de los adolescentes podrá realizarse en las dependencias del INCES, así como en las instalaciones de los empleadores, o en las instalaciones de un tercero que estuvieren suficientemente dotadas para ello y se complementará con la formación, capacitación y práctica en servicio, realizadas en las instalaciones del empleador. Dicho aprendizaje podrá realizarse combinando la fase formativa con la de servicio. Teniendo el empleador alternativas para el cumplimiento con la obligación de contratar aprendices, las cuales son las siguientes:

- 1) En las instalaciones de la entidad de trabajo, mediante creación de áreas de formación (ampliamente calificadas), con tutores internos, previamente acreditados por el INCES.
- 2) Mediante agrupación de empresas por rama de actividad económica o por necesidades de formación.
- 3) El instituto de acción docente delegada, debidamente autorizados por el INCES, para el año en curso.
- 4) En centros de formación socialista del instituto, mediante convenios aprobados por la Dirección ejecutiva del INCES.

Así pues, cuando el INCES disponga el aprendizaje de adolescentes en fábricas, talleres o explotaciones organizadas, los dueños de éstos tendrán la obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio a un número de adolescentes seleccionados a tal efecto. Ahora bien, cuando por circunstancias debidamente justificadas, el aprendizaje de adolescentes no pudiere realizarse en las instalaciones de las empresas o en las fábricas, talleres o explotaciones organizadas, el INCES celebrará los acuerdos necesarios a fin de que el aprendizaje pueda cumplirse, en cualquier otra instalación educativa debidamente dotada para impartir dicho aprendizaje.

Cuando el aprendiz termine el curso y reciba la aprobación correspondiente, o fuese autorizado su retiro, el empleador deberá presentar un sustituto o aceptar el que le presente el INCES dentro de los 20 días siguientes. La aceptación del aprendiz sustituto, implica para el empleador la obligación de inscribirlo en los cursos que sostiene el Instituto, dentro de los diez (10) días siguientes a la aceptación.

v. Obligación de aceptar la continuación de los cursos de los adolescentes

La contratación como trabajador de un adolescente que estuviere cursando aprendizaje en un centro perteneciente al INCES, implica para el patrono la obligación de hacerlo continuar el curso indicado, salvo el caso de que el adolescente hubiere obtenido permiso especial para interrumpirlo temporalmente, debido a causas aprobadas por el referido Instituto.

vi. Del boletín o informe mensual de estudios INCES

Todo aprendiz será informado de su rendimiento a través de un Boletín o Informe Mensual, el cual servirá para anotar las incidencias del desarrollo formativo, así como las asistencias y faltas, las evaluaciones periódicas y las sanciones aplicadas.

VI. Del incumplimiento de las obligaciones INCES

El incumplimiento de la obligación de contratar y enseñar, o hacer enseñar, aprendices será sancionado con una multa que va desde el equivalente del monto que debió erogar la empresa para el cumplimiento del Programa Nacional de Aprendizaje hasta el doble de dicha cantidad, según lo previsto en el artículo 53 de la Ley del INCES. Asimismo, la imposición de la multa no exime a la entidad de trabajo del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y aprendices.

Ahora bien, en caso de incumplimiento por demora en el pago de los aportes señalados al principio del presente dictamen, deberá sufragar adicionalmente los intereses de mora

generados por el retraso en el pago; los mismos serán calculados desde el día en que se generó la obligación hasta aquél en que se termine de pagar la deuda. La base para el cálculo se hará a 1,2 veces la tasa activa promedio de los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país con mayor volumen de depósitos, calculada por el Banco Central de Venezuela para el mes calendario inmediato anterior. Al respecto, la página web del INCES tiene un link en el que el contribuyente puede ingresar sus datos y calcular el monto que tiene que pagar, más los intereses moratorios.

Aunado a ello, cuando el obligado no entere el monto correspondiente al aporte del empleador, generará una multa entre 25% a 200% del monto dejado de enterar, aplicada usualmente en su término medio de 112,5%. Por su parte, cuando el empleador omita la retención del monto que le corresponde aportar a los trabajadores generará una multa que oscilará entre el 100% al 300% del monto no retenido, aplicable en su término medio del 200% del tributo respectivo.

VII. Conclusiones

Es decir, para el cumplimiento de lo previsto en la Ley del INCES, las empresas deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1) Inscribir a la empresa en el INCES.
- 2) Inscribir a la empresa ante el Programa Nacional de Aprendizaje.
- 3) Pagar la contribución trimestral del dos por ciento (2%) del salario normal pagado al personal, cuando den ocupación a cinco (5) o más trabajadores.
- 4) Retener a los trabajadores el cero coma cinco por ciento (0,5%) de las utilidades anuales, aguinaldos o bonificaciones de fin de año, cuando den ocupación a cinco (5) o más trabajadores.
- 5) Procurar la enseñanza a un mínimo de tres por ciento (3%), hasta el límite de cinco por ciento (5%) del total de sus trabajadores, siempre que cuenten con quince (15) o más trabajadores.
- 6) Financiar la formación del aprendiz ante una institución autorizada por el INCES.
- 7) Depositar los aportes dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de cada trimestre.
- 8) Conceder a los aprendices el tiempo requerido para concurrir a los cursos de aprendizaje organizados por el INCES como parte de la jornada laboral.
- 9) Podrán preferir como aprendices en sus establecimientos a los hijos o familiares de los trabajadores de sus empresas.
- 10) Permitir que un mismo trabajador siga varios cursos sucesivos de mejoramiento, y cuando demostrare capacidades superiores podrá ser promovido para realizar cursos de especialización.

- 11) Inscribir al aprendiz en los cursos que sostiene el INCES dentro de los 10 días siguientes a la aceptación.
- 12) Pagar al aprendiz el setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo de ley, durante el tiempo de la formación teórica y un cien por ciento (100%) durante la formación práctica, así como todos los beneficios establecidos en la LOTTT.
- 13) Descontar al aprendiz las cotizaciones que la ley les imponga, tales como: Seguro Social, Paro Forzoso, FAOV, etc.
- 14) Establecer una jornada laboral para los aprendices de seis (6) horas diarias.
- 15) Contratar al aprendiz por el tiempo que dure la formación teórica y práctica, cuya práctica no debe pasar de los seis (6) meses.
- 16) Al contratar a los aprendices deben notificar al Consejo de Protección del Niño, Niña y Adolescente y a la Inspectoría del Trabajo.
- 17) Culminar con la relación de trabajo con el aprendiz, una vez termine su formación práctica, de lo contrario pasaría a estar contratado a tiempo indeterminado.
- 18) En caso de ser imposible que el aprendiz realice la formación práctica en las instalaciones de la entidad de trabajo, informarlo ante el INCES, alegando la incapacidad y que éste otorgue el respectivo permiso, para así delegar la obligación (Sólo la formación práctica) a otra entidad de trabajo.
- 19) Abstenerse de despedir, trasladar o desmejorar a los aprendices durante el periodo de formación, habida cuenta de que los mismos, se encuentran amparados por el Decreto de Inamovilidad vigente.
- 20) En caso de incumplimiento de las obligaciones antes establecidas, el empleador deberá pagar las multas correspondientes.

“Aguilar, Machado, Sosa & Asociados”.