

CAPITULO III

CONVENIO DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL

1. Finalidad

Tiene por objeto proporcionar conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a jóvenes entre 16 y 21 años de edad cumplidos (en ningún caso la vigencia del convenio podrá exceder de dicho límite de edad), que no han culminado sus estudios o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores. A cambio de la labor realizada se otorgará al joven en formación una subvención económica mensual, que no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV) cuando se cumpla el horario habitual establecido en la empresa.

La formación laboral juvenil deberá impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en escuelas talleres implementadas en las empresas, para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares, con la cooperación y apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPS) y los centros educativos que así lo dispongan.

2. Formalidad

Es necesario que se celebre un Convenio por escrito con el joven que se acoge a la formación, el mismo que contendrá:

- a. El nombre o razón social de la persona natural o jurídica que patrocine la formación laboral.
- b. El nombre, edad y datos personales del joven que se acoge a la formación y el de su representante legal en el caso de los menores de edad.
- c. La ocupación materia de la formación específica.
- d. La subvención económica mensual.
- e. Las causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

Dicho convenio debe ser puesto en conocimiento de la Autoridad Administradora de Trabajo (ATT), quien se encuentra facultada a efectuar la inspección correspondiente, con el objeto de vigilar el cumplimiento de las obligaciones del empresario.

3. Plazo

La duración máxima del convenio es de dieciocho meses. En todo caso, los convenios intermitentes y/o sus prórrogas no podrán exceder en su conjunto, del plazo máximo (dieciocho meses).

4. Límite a la celebración de convenios

El límite de jóvenes en formación laboral en una empresa es de 15% como máximo, incluyendo el personal estable y el contratado bajo cualquier modalidad. En el caso de empresas de hasta diez trabajadores, el límite es de dos trabajadores en formación.

5. Obligaciones de la empresa

La empresa al celebrar un convenio de formación laboral asume las siguientes obligaciones:

- a. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral. Debe designar un Instructor o un Supervisor, según el caso, quien tendrá a su cargo a uno o más participantes, a quienes otorgará la orientación correspondiente, verificando el desarrollo de su formación, de acuerdo con la programación que al efecto establezca la empresa.
- b. Pagar puntualmente la subvención económica mensual.
- c. No cobrar suma alguna por la formación.
- d. Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes y asumir directamente el cobro de los mismos.
- e. Otorgar el respectivo Certificado de Capacidad Laboral (sin embargo, el joven sólo podrá obtener la habilitación técnica, una vez que cumpla los requisitos que fije el Ministerio de Educación).

6. Obligaciones del joven en formación

El joven que se encuentre recibiendo capacitación laboral está obligado a:

- a. Cumplir diligentemente con las obligaciones convenidas.
- b. Observar las normas y reglamentos que rijan en la empresa.