

# Guía Definitiva del Programa Nacional de Aprendizaje (PNA)

Entendiendo sus obligaciones con los aprendices INCES en Venezuela.

**adaptaPro**

Presentado por la Biblioteca Empresaria AdaptaPro | [www.adaptaproerp.com](http://www.adaptaproerp.com)

# El PNA: Más que un requisito, una de las obligaciones más críticas para su empresa.

En el marco de la Ley de Formación y Educación Socialista (LFES), el Programa Nacional de Aprendizaje (PNA) define responsabilidades clave para las entidades de trabajo. Esta guía le ayudará a navegar estas aguas, entendiendo el ciclo de vida, los derechos y deberes que rigen a los aprendices.



## Piense en su empresa como un barco de instrucción.

Si su barco es lo suficientemente grande, la ley le exige tomar "cadetes" (aprendices) para enseñarles a navegar. Esta guía es su carta de navegación para cumplir la misión sin contratiempos.

# ¿Cuándo nace la obligación de contratar aprendices?

# 15

La obligación legal de contratar y formar aprendices se activa para toda entidad de trabajo que cuente con **quince (15) o más trabajadores**.



**Punto Clave 1:** El número de trabajadores se determina calculando el **promedio de los doce meses del año calendario inmediatamente anterior**.



**Punto Clave 2:** Cualquier fracción resultante en el cálculo del promedio se considera como un número entero. (Ej: un promedio de 14.3 se convierte en **15**, activando la obligación).

# ¿Cómo se calcula la cuota de aprendices para mi empresa?

# 3%

Como **mínimo**, el número de aprendices debe representar el tres por ciento del total de su nómina.

# 5%

Como **máximo**, el número de aprendices puede llegar al cinco por ciento del total de su nómina.

**Nota Aclaratoria:** La base de cálculo es el promedio de trabajadores del año calendario anterior, el mismo que determinó si su empresa estaba obligada.

# ¿Quién es considerado un “Aprendiz INCES”?

No todo joven en formación califica como aprendiz bajo el PNA. El perfil es específico y definido por la ley.



## Rango de Edad

Son adolescentes con edades comprendidas entre los **catorce (14) y dieciocho (18) años**.



## Sin Formación Previa

Eligen una ocupación según su vocación y **no han recibido formación previa** en dicha área.



## Proceso Sistemático

Participan en un proceso de formación definido y formalizado a través de un **contrato de aprendizaje** tripartito (INCES, empresa, participante).

# Aprendiz vs. Pasante: Claves para no confundirlos

Característica	Aprendiz (PNA - INCES)	Pasante (Académico)
Naturaleza del Vínculo	Relación de aprendizaje y formación con protección social.	Actividad académica para aplicar conocimientos. <b>No se considera relación de trabajo.</b>
Origen del Vínculo	Obligación legal para empresas con <b>15+ trabajadores.</b>	Propuesta de una institución educativa (universidad, liceo técnico).
Edad Típica	<b>14 a 18 años.</b>	Estudiantes de educación media o universitaria (generalmente mayores).
Ingresos	<b>Estipendio obligatorio</b> (no inferior al salario mínimo).	Beca o ayuda económica. No está atado por ley al salario mínimo.
Finalidad	Formación para la inclusión en el proceso social de trabajo.	Cumplir un requisito académico y aplicar conocimientos bajo tutoría.

**Metáfora:** El aprendiz es un "recluta" que ya recibe **paga** y **beneficios** mientras aprende el oficio. El pasante es un "estudiante de visita" que realiza prácticas para aprobar una materia.

# El Ciclo de Vida del Aprendiz: Un Vínculo Protegido



Se establece un **contrato de aprendizaje** específico que detalla el programa y las condiciones entre el INCES, el participante y la empresa.



La participación como aprendiz tiene una duración máxima de **seis (6) meses**. Al superar este lapso, la relación pasa a regirse por la LOTTT.



**Regla de Oro:** Un aprendiz **no puede ser separado de su proceso de formación hasta que lo culmine**. Esto aplica incluso si cumple los 18 años durante el programa; tiene derecho a terminarlo en las mismas condiciones y obtener su certificado.

# Deberes del Patrono (I): Remuneración y Seguridad Social

## Pago del Estipendio



El aprendiz debe recibir un pago **no inferior al salario mínimo** legal vigente o al fijado en la convención colectiva para esa ocupación.

Aunque es una relación de aprendizaje, este estipendio forma parte de la base de cálculo para el aporte del 2% que la empresa paga al INCES.

## Cotización al IVSS



Es **obligatorio incluir a los aprendices** en las declaraciones del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Tienen derecho a cotizar y son beneficiarios de las prestaciones sociales correspondientes.

# Deberes del Patrono (II): Garantizar la Formación Práctica



## Condiciones y Equipos

La empresa debe **garantizar las condiciones, herramientas y equipos necesarios** para que el aprendiz pueda realizar su formación práctica de manera segura y efectiva.



## Evaluación y Certificación

La capacidad de la empresa para proveer esta formación será evaluada por el INCES para certificarla como un centro de formación adecuado.



## Certificación Final

Al finalizar el programa, el INCES otorga una certificación con **plena validez legal** para el ingreso y ascenso en el mercado laboral, un beneficio directo para el aprendiz.



## Caso Especial: ¿Qué sucede si mi nómina se reduce a menos de 15 trabajadores?

*Su empresa tenía 20 trabajadores el año pasado, contrató a 1 aprendiz este año, pero ahora su nómina se ha reducido a 12.*

- **La obligación persiste:** Debido a que la cuota se calculó sobre el promedio del año anterior, la obligación de mantener al aprendiz **continúa vigente durante todo el año calendario actual**.
- **El aprendiz está protegido:** Bajo el principio de continuidad, los aprendices que ya están en la empresa **no pueden ser despedidos ni separados** de su formación por causas de reducción de plantilla.

**Metáfora Recurrente:** "Aunque el mar se ponga difícil y deba reducir su tripulación, no puede lanzar a los cadetes por la borda. Debe llevarlos a puerto seguro (culminar su formación)".

# Las Altas Apuestas del Viaje: Sanciones por Incumplimiento

El incumplimiento de las obligaciones del Programa Nacional de Aprendizaje no es una falta administrativa menor. Acarrea **penalizaciones severas** que pueden impactar directamente la operatividad y finanzas de su empresa.

- ⚠ Multas Económicas Sustanciales
- ⚠ Clausura Temporal del Establecimiento
- ⚠ Bloqueo de la Solvencia Laboral



# El Costo del Incumplimiento: Un Análisis Detallado

## Sanciones Económicas



Multas equivalentes al importe económico que la empresa debió gastar para ejecutar la formación del aprendiz.

La multa puede llegar hasta el **doble de dicho monto**.

## Ejecución Forzosa



El INCES tiene la potestad de ordenar la **clausura temporal del establecimiento** hasta que la empresa cumpla con la contratación y formación de los aprendices requeridos.

## Bloqueo Comercial



Sin el certificado de cumplimiento del PNA, es imposible obtener la **Solvencia INCES** y, por ende, la **Solvencia Laboral**. Esto **impide contratar con el Estado** y otras entidades que la requieran.

# El Destino Final: Cumplimiento y Solvencia Laboral



Cumplir con el Programa Nacional de Aprendizaje es la ruta directa para obtener la **Solvencia INCES**.

**1. Cumplimiento PNA:**  
Contratar y formar al número requerido de aprendices.

**2. Certificado INCES:**  
El instituto expide el certificado de cumplimiento.

**3. Solvencia Laboral:**  
Este certificado es un requisito **indispensable** para tramitar y obtener la Solvencia Laboral.

**Beneficio Clave:** La Solvencia Laboral es su pasaporte para operar sin restricciones y contratar con el sector público, asegurando la continuidad y crecimiento de su negocio.

# Su Empresa, un Barco de Instrucción: Resumen de la Travesía



¿El Barco es Grande? La obligación nace con **15 o más** trabajadores.



¿Cuántos Cadetes? La cuota es del **3% al 5%** de la nómina promedio del año anterior.



¿Quién es el Cadete? Un joven de **14 a 18 años**, sin formación previa en el oficio (no es un pasante).



¿Y si hay Tormenta? No puede despedir al aprendiz por reducción de personal. La **continuidad es obligatoria**.



¡Cuidado con los Arrecifes! El incumplimiento lleva a multas, cierre y pérdida de la **Solvencia Laboral**.

# AdaptaPro: Su Aliado Estratégico en la Gestión Empresarial

The logo for AdaptaPro is displayed in white text on a dark blue rectangular background. The word 'adapta' is in a lowercase, rounded font, followed by a stylized gear icon with a central dot. The word 'Pro' is in a larger, bold, uppercase font with a registered trademark symbol (®) to its right.

**adaptaPro®**

La gestión del conocimiento y el cumplimiento normativo son claves para el éxito. Permítanos ser su brújula.

Web: [www.adaptaproerp.com](http://www.adaptaproerp.com)

Correo: [adaptaprocomercializacion@gmail.com](mailto:adaptaprocomercializacion@gmail.com)

Celulares: +58-0412-0905509 / +58-0424-2559649