

ORIENTACIONES GENERALES PARA LOS APRENDICES Y SUS EMPLEADORES



1. Orientaciones generales frente a la pandemia del Covid-19

- La Ordenanza No. 18.755 publicada el 7 de agosto de 2020 autoriza, excepcionalmente, la ejecución de actividades teórico-prácticas de los Programas de Formación Profesional, según lo dispuesto en el art. 428 del Decreto Ley N° 5.452, de 1943, en la modalidad a distancia, durante el estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo N° 6 de 2020.
- De este modo, se permitirán las actividades de trabajo a distancia (teletrabajo), dado que el artículo 2 de la Ordenanza N° 18.755 decreta la corresponsabilidad entre las Entidades de Formación y las Empresas adscritas al cumplimiento de esta cuota, al respecto de la disponibilidad de los equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para el desempeño de actividades prácticas y remotas realizadas a distancia.
- Cabe señalar también que la reanudación de las actividades presenciales teóricas y prácticas de los aprendices depende, respectivamente, de la autorización de retorno a las actividades educativas por parte de las entidades federativas y de la edición de actos normativos

del Estado y / o Municipio que permitan la prosecución de las actividades principales de la Empresa.

- En caso de retorno a las actividades teóricas y prácticas presenciales, deberán observarse las medidas de prevención frente al Covid-19 previstas en la Ordenanza Conjunta n.º 20, del 18 de junio de 2020. Los anexos de esta Ordenanza especifican la previsión de la divulgación de los protocolos de prevención, que incluyen normas de higiene personal y del ambiente, distanciamiento social, acciones de identificación temprana y baja laboral de aquellos empleados sospechosos de estar contagiados por el Covid-19, entre otras medidas.
- Deberán seguirse las “Orientaciones Generales para Trabajadores y Empleadores en razón de la Pandemia del Covid-19”, elaboradas por la Subsecretaría de Inspección de Trabajo (SIT), contenidas en el enlace <https://enit.trabalho.gov.br/covid-19-coronavirus>.

2. Medidas de preservación de empleo y sueldo

- Con el fin de preservar empleo y sueldo, garantizar la continuidad de las actividades laborales y empresariales y reducir el impacto social derivado de las consecuencias del estado de calamidad pública y emergencia de salud pública, el Gobierno Federal sancionó la Ley 14.020, del 6 de julio de 2020, que prevé el pago de un subsidio para la preservación de empleo y sueldo, (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda -BEm-, por sus siglas en portugués), en las hipótesis de reducción proporcional de salario y jornada laboral, así como de la suspensión temporal del contrato de trabajo. **Estas medidas pueden aplicarse a los aprendices, conforme a lo previsto en**

Clique aquí para más información sobre BEm:

<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/proteja-estrangeiro/espanol/flyer-esp.pdf>

el artículo 15 de la Ley 14.020/20: “Las disposiciones de esta Ley se aplican a los contratos de aprendizaje y a los de jornada a tiempo parcial”. También habrán de observarse los criterios legales y las orientaciones de la Subsecretaría de Inspección de Trabajo.



- Las estrategias adoptadas por las empresas para el mantenimiento del empleo y sueldo de los aprendices deberán administrarse de forma que no agraven las condiciones de vida de estas personas.

3. Acerca de la estabilidad generada por la suspensión del contrato de trabajo y la reducción de la jornada laboral

- La garantía provisional de empleo prevista en el artículo 10 de la Ley 14.020/20, es una contrapartida del empleador que adopta la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de jornada y sueldo. Si el contrato de aprendizaje finalizase durante el transcurso de la garantía provisional del puesto de trabajo, será necesario incluir un término que verse sobre la prórroga del mencionado contrato. En este caso, sin que exista necesidad de respetar el plazo límite de dos años del contrato especial de aprendizaje.
- La adecuación del calendario se produce porque el contrato de aprendizaje responde a una tipología especial caracterizada por una relación triangular, donde el aprendiz es sometido a una formación técnico-profesional metódica. Así, en el contrato se reflejan las etapas teóricas y prácticas a consumir, por lo que la adecuación del calendario es un imperativo para el cumplimiento de lo previsto en el referido contrato, en lo que a la recuperación de las clases se refiere.
- Si no fuera posible adecuar el calendario o reponer las clases, la entidad formadora deberá monitorear el contrato del aprendiz hasta su finalización, una vez se haya agregado el tiempo necesario para cumplir con el período de estabilidad.
- Por otro lado, si la prórroga del contrato de aprendizaje no es decurrente de la Estabilidad de Empleo prevista en la Ley 14.020/20, esta prórroga deberá respetar el límite de tiempo de contrato (2 años) así como el límite de edad del aprendiz (24 años como norma general).