

Modalidades formativas laborales en el Perú: requisitos, tipos y beneficios

Las modalidades formativas laborales constituyen un instrumento clave para facilitar la inserción, especialmente de los jóvenes, en el mercado de trabajo. Están reguladas por la **Ley N.º 28518** y su Reglamento, aprobado por el **Decreto Supremo. N.º 007-2005-TR**. Estas modalidades articulan la formación académica, ya sea en institutos, universidades u otros centros de enseñanza, con la experiencia práctica en las empresas, bajo condiciones específicas y con beneficios bien definidos.

¿Qué son las modalidades formativas laborales?

Las modalidades formativas son convenios especiales de carácter no laboral que permiten a los estudiantes, egresados o personas desempleadas realizar prácticas en empresas como parte de un proceso de aprendizaje. Aunque no generan vínculo laboral, deben cumplir estrictas condiciones establecidas en la normativa vigente, manteniendo siempre su naturaleza formativa.

Tipos de modalidades formativas

La legislación peruana reconoce cinco modalidades formativas, cada una con condiciones propias en cuanto a edad, nivel educativo, duración, subvención y formalidades del convenio. Estas son:

1. Aprendizaje:

1. **Con predominio en la empresa:** el aprendiz desarrolla principalmente su formación en la empresa patrocinadora, asistiendo al **Centro de Formación Profesional** debidamente autorizado para esta modalidad en determinados periodos. La jornada no puede exceder ocho horas diarias o 48 semanales
2. **Con predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas preprofesionales):** el aprendiz se forma principalmente en el centro educativo, complementando su aprendizaje en la empresa por tiempos específicos. El máximo es de seis horas diarias o 30 semanales.
2. **Práctica profesional:** dirigida a egresados que aún no han obtenido su título profesional. La jornada no debe superar las ocho horas diarias o 48 semanales.
3. **Capacitación Laboral Juvenil:** aplicable a jóvenes que no cursan estudios superiores durante la vigencia del convenio. La jornada máxima es de ocho horas diarias o 48 semanales.
4. **Pasantía:** para beneficiarios desde los 14 años que necesiten aplicar y reforzar conocimientos adquiridos en instituciones como CFP, CETPRO, CENFORP u otros centros de formación sectorial. También comprende a estudiantes de los últimos años de secundaria, que por razones de estudio necesitan participar determinado número de horas y días de la semana en la empresa. La jornada varía

entre dos y cuatro horas diarias, de dos a días por semana, sin exceder dos meses en las unidades productivas

5. **Actualización para la reinserción laboral:** dirigida a personas entre los 45 y 65 años desempleadas y sin actividad económica en los 12 meses previos a la firma del convenio. La jornada no puede ser mayor a ocho horas diarias o 48 semanales.

LEA TAMBIÉN: Irrenunciabilidad de derechos laborales: lo que todo empleador debe saber

Aspectos legales y condiciones de las modalidades

1. No configuran relación laboral

Según el **artículo 3 de la ley N.º 28518**, las modalidades formativas no están sujetas al régimen laboral ordinario, aunque requieren formalización por escrito, registro ante la autoridad competente y el cumplimiento de planes formativos preestablecidos.

1. Subvención económica y beneficios

La subvención mensual otorgada a los beneficiarios no tiene naturaleza remunerativa, por lo que no está sujeta a descuentos de ley ni genera beneficios sociales. En jornadas completas, su monto no puede ser inferior a una Remuneración Mínima Vital. Asimismo, se deben otorgar descansos, seguro de salud y accidentes (EsSalud o privado) y un certificado al

término del convenio. Aunque no existe derecho a gratificaciones, la ley contempla media subvención económica adicional tras cumplir seis meses continuos de labores.

1. Duración y límite de beneficiarios

Cada modalidad tiene límites de duración y un porcentaje máximo de beneficiarios que puede acoger una empresa. Por ejemplo:

- **Capacitación Laboral Juvenil:** hasta un 20 % del total de trabajadores por área y por empresa, ampliable en 10 % si se incluye a jóvenes con discapacidad o madres responsables.
- **Actualización para la reinserción laboral:** Hasta un 10 % del total del personal, ampliable en otro 10 % en circunstancias especiales.

1. **Formalidad y supervisión:** los convenios deben detallar datos completos del beneficiario y del patrocinador, duración, funciones, monto de la subvención y registrarse en la planilla electrónica. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es la entidad encargada de supervisar su cumplimiento.

Obligaciones de empresas y beneficiarios:

- **Del empleador:**
 - Elaborar un plan formativo para el beneficiario.
 - Brindar dirección técnica y supervisión.
 - Otorgar la subvención mensual.
 - Conceder descanso semanal y feriados no laborables subvencionados.
 - Brindar 15 días de descanso subvencionado en convenios

- superiores a 12 meses.
- Pagar media subvención adicional cada seis meses continuos.
- Contratar seguro contra enfermedades y accidentes (EsSalud o privado).
- No cobrar por la formación.
- Facilitar la afiliación facultativa al sistema pensionario.

Del beneficiario

- Cumplir con las tareas asignadas en el plan formativo.
- Respetar los reglamentos internos de la empresa.
- No haber tenido vínculo laboral previa con la empresa en los últimos 12 meses, en caso de actualización para la reinserción laboral.

Riesgos de desnaturalización del convenio

Las empresas deben tener presente que el incumplimiento de las condiciones legales puede desnaturalizar el convenio, convirtiéndolo en una relación laboral con la consecuente obligación de reconocer beneficios sociales. Esto sucede en casos como:

- Ausencia de convenio suscrito y registrado.
- Realización de actividades ajenas a la formación pactada.
- Continuación de la modalidad tras el vencimiento establecido.
- Inclusión de trabajadores activos como beneficiarios de una modalidad formativa, salvo que se trate de funciones distintas.
- Presentación de documentación falsa ante la autoridad competente.

- Simulación o fraude que implique eludir la normativa.

La ley contempla sanciones para estos supuestos y presume la existencia de una relación laboral en caso de incumplimiento.

LEA MÁS:

Conoce los derechos laborales que protegen a las madres trabajadoras

Beneficios laborales de las Mypes en Perú: Lo que debes saber

Derechos laborales en Perú: beneficios que debes recibir si trabajas formalmente