

Detalles sobre la ley que reconoce prácticas como experiencia laboral

Mediante la **Ley 31396**, publicada en el diario oficial *El Peruano* (18.01.2022), se reconoce como experiencia laboral las prácticas preprofesionales y la practicas profesionales, que realizan los jóvenes en formación en las entidades públicas y privadas, bajo las reglas que se indican:

- Las prácticas preprofesionales que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en las entidades públicas y privadas por un periodo no menor de 3 meses o hasta que el estudiante adquiera la condición de egresado.
- Las prácticas profesionales que realizan los egresados de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas y privadas por un periodo de hasta un máximo de 24 meses.
- Las prácticas preprofesionales y su continuidad como prácticas profesionales por un periodo no menor a 3 meses.

Al respecto, la reciente *Ley 31396* dispone que las entidades públicas y las empresas del sector privado reconocerán como parte de la experiencia laboral, las prácticas que estén debidamente acreditadas de los jóvenes a ser contratados como

trabajadores en los centros de trabajo.

Ley de modalidades formativas

Conforme a la *Ley de Modalidades Formativas*, los jóvenes, aprendices, practicantes y otros comprendidos en la *Ley 28518*, no son trabajadores subordinados ni figuran en la planilla de las empresas; pero, sí tienen derecho a una subvención económica no menor a la remuneración mínima y tienen derecho a un seguro contra enfermedades y accidentes, entre otros beneficios que recordamos en este informe.

A continuación puntualizamos cuáles son las modalidades formativas, los objetivos de las mismas, los derechos y obligaciones de las empresas y de los jóvenes en formación laboral.

Regulación aplicable.- Las modalidades laborales formativas que pueden aplicar las empresas del sector privado, están reguladas por la *Ley 28518* (24.05.2005), modificada por el D. Leg. 1246 (10.11.2016), su reglamento aprobado por DS 007-2005-TR (19.09.2005) y los cambios contenidos en el D. Leg. 1246 (10.11.2016).

Las modificaciones a la *Ley de Modalidades Formativas* dispuestas por el *D. Leg. 1246*, vigentes desde el 11.11.2016 están referidas a la acreditación de los estudios de los jóvenes de 14 o más años de edad y a la presentación obligatoria del DNI, como único documento que acredita la edad

del joven en formación. En tal sentido, los jóvenes de 14 o más años de edad deberán de acreditar su edad y el haber concluido sus estudios primarios, mediante copia del acta o partida de nacimiento y el certificado de estudios respectivo.

Las modalidades formativas.- Son los tipos especiales de convenios relativos al aprendizaje teórico y práctico, mediante tareas programadas de capacitación y formación laboral en las empresas del sector privado.

Las modalidades laborales formativas que reconoce la ley son aprendizaje, prácticas preprofesionales, prácticas profesionales, capacitación laboral juvenil, pasantía y la reinserción laboral.

Datos de los convenios a suscribir.- Los convenios deben contener la siguiente información: datos generales de los contratantes, fecha de inicio y término del convenio, fecha de nacimiento del beneficiario, lugar de ejecución de la actividad formativa, la subvención económica a pagar, obligaciones y derechos de los jóvenes en formación y la firma de las partes que celebran el convenio.

Cabe recordar que desde el 11 de noviembre de 2016, los convenios de formación laboral ya no se registran en el MTPE, de conformidad con lo dispuesto en el *D. Leg. 1246*. Estos convenios se informan a través de la planilla electrónica de la empresa.

Jornadas máximas en las modalidades formativas.- En la

modalidad de aprendizaje, 8 horas diarias o 48 semanales. Para el caso de adolescentes mayores de 14 años, 4 horas diarias y 24 semanales y; para el caso de mayores de 15 a 17 años, 6 horas diarias y 36 semanales.

En las prácticas preprofesionales, la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 semanales. En la capacitación laboral juvenil, la jornada es de 8 horas diarias o 48 semanales, pero en el caso de adolescentes entre los 15 y 17 años, son 6 horas diarias o 33 semanales. En las modalidades de pasantía y reinserción laboral, la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 semanales.

Sin horas extras.- Los beneficiarios de las modalidades formativas no deben de laborar más allá de la jornada establecida, pues no tienen derecho a horas extras, ya que no son trabajadores subordinados de planilla.

Registro de asistencia.- El registro de asistencia y salida del centro de trabajo no sólo corresponde a los trabajadores comunes de la empresa, sino también a los comprendidos en las modalidades formativas.

Obligaciones de las empresas.- Las empresas y entidades que celebran convenios de formación laboral, deben cumplir con las disposiciones contenidas en la Ley y en su reglamento, entre otras, sobre el pago de una subvención económica, cumplir con la jornada y el horario establecido, otorgar el descanso semanal y anual y contratar un seguro de accidentes y enfermedades profesionales, entre otras.

Las subvenciones económicas previstas en la ley, que pagan las empresas en dinero o utilizando otros medios de pago, constituyen gasto deducible de la empresa para efectos del impuesto a la renta.

Efectos de la desnaturalización de los convenios.- El incumplimiento de los requisitos formales y sustanciales implican la desnaturalización de estos convenios y según el artículo 51° de la Ley 28518, convierte a los beneficiarios en trabajadores subordinados de la empresa, debiendo ser incorporados en la planilla con el pago de las remuneraciones y los derechos sociales de ley, tales como la CTS, gratificaciones, vacaciones, indemnizaciones por despido y otros.

Práctica preprofesional.- Es la modalidad formativa que busca consolidar el aprendizaje adquirido a lo largo de la formación preprofesional y el posterior desempeño para ocupar un puesto de trabajo. El tiempo de duración del convenio de prácticas es de 12 meses, salvo que la universidad o el centro educativo determine una duración mayor.

Práctica profesional.- Es una modalidad formativa que busca consolidar los aprendizajes adquiridos en la formación profesional o académica, para el desempeño real de un trabajo posterior. Este convenio de práctica profesional se celebra con la persona que egresa de la universidad/instituto, antes de la obtención del título profesional. La duración de la práctica profesional es hasta de 12 meses salvo que la universidad o instituto, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

Prácticas preprofesionales y las prácticas profesionales.- En ambos casos, los beneficiarios tienen derecho a la subvención económica (remuneración mínima), si cumplen con la jornada máxima de la empresa. En las prácticas preprofesionales, la jornada máxima es de 36 horas a la semana, en las prácticas profesionales la jornada máxima de 48 horas a la semana.

La subvención económica adicional (gratificación) en ambos casos es de media subvención económica, que se paga luego de cumplir 6 meses de formación laboral. El descanso anual pagado, en ambos casos, es de 15 días luego de cumplido el año de formación. El descanso semanal y los feriados que son pagados, es igual para ambas modalidades formativas.

Capacitación laboral juvenil.- Es una modalidad formativa donde el joven de entre 16 y 23 años participa en las unidades productivas de la empresa, a fin de adquirir conocimientos teóricos y prácticos, para su posterior incorporación al centro de trabajo. Los jóvenes en formación laboral no deben de exceder del 20% del total de trabajadores que tiene la empresa. En el caso de empresas que cuenten con más de 3 y menos de 10 trabajadores, sólo pueden suscribir un convenio de formación laboral juvenil.

Pasantía.- Es la modalidad formativa que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo; la empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar la actualización laboral, asumiendo los costos que demande el plan de entrenamiento y de actualización.

Reinserción laboral.- Es el proceso de actualización en las unidades productivas de la empresa, a fin de recalificar a los beneficiarios para el desempeño de una tarea productiva. La empresa brinda facilidades al adulto para que se reactuale, de acuerdo al plan de entrenamiento y actualización que aprueba la misma, donde el beneficiario se obliga a cumplir las tareas asignadas.

El número de beneficiarios de la actualización para la reinserción laboral no puede exceder al 20% del total de los trabajadores de la empresa. Dicho límite podrá incrementarse en un 10% adicional, siempre que este último porcentaje corresponda a beneficiarios con discapacidad acreditados ante el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).

Normas comunes aplicables a los convenios

Subvención económica.- La subvención económica deberá ser no menor a la remuneración mínima. No se puede pactar cantidad menor o renunciar a su percepción.

Descanso remunerado.- Es de 15 días, cuando los convenios superen los 12 meses (el descanso se paga por adelantado y se ejecuta en el periodo anual siguiente).

Gratificación.- Se otorgará media subvención económica por cada 6 meses de duración del convenio (similar a las

gratificaciones ordinarias).

Acumulación.- Para completar los 12 meses (exigibles para el descanso) o los seis meses (para la subvención adicional), se tomará en cuenta la acumulación de periodos intermitentes.

Refrigerio.- Los beneficiarios tienen derecho al tiempo destinado a la ingesta de alimentos, en las mismas condiciones otorgadas a los trabajadores.

Seguro.- En las modalidades formativas la empresa debe contratar un seguro con EsSalud o en seguro privado que cubra 14 subvenciones por enfermedades y 30 subvenciones por accidentes de trabajo.