

Alcances de la Ley de Modalidades Formativas Laborales

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, así como a un seguro contra enfermedades y accidentes, entre otros beneficios que destacamos en este informe.

En base a preguntas y respuestas concretas 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.

¿Cuál es la regulación aplicable?.- Las modalidades laborales formativas que pueden aplicar las empresas del sector privado están reguladas por la Ley 28518 (24.05.05), modificada por el D. Leg. 1246 (10.11.16) y su reglamento aprobado por DS 007-2005-TR (19.09.05).

¿Cuáles son los cambios incorporados por el D. Leg. 1246?.- 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.

¿Qué son las modalidades formativas?.- Son los tipos especiales de convenios relativos al aprendizaje teórico y práctico, mediante tareas programadas de capacitación y formación laboral.

¿Cuáles son las modalidades formativas?.- Las modalidades laborales formativas que reconoce la ley son: aprendizaje, prácticas preprofesionales, prácticas profesionales, capacitación laboral juvenil, pasantía y la reinserción laboral.

¿Cuáles son los datos de los convenios?.- 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.

¿Los convenios se registran en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)?.- Desde el 11-11-2016, 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.

¿Cuáles son las 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, 6 horas diarios o 33 semanales. En las modalidades de pasantía y reinserción laboral, la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 semanales.

¿Se pagan 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.

¿Los practicantes deben registrar su asistencia al centro de trabajo?.- Sí, el registro de asistencia y salida del centro de trabajo no solo corresponde a los trabajadores comunes de la empresa, sino también a los comprendidos en las modalidades formativas.

¿Qué obligaciones tienen las empresas?.- Las empresas y entidades que celebran convenios de formación laboral deben de 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, contratar un seguro de accidentes y enfermedades profesionales, entre otras.

¿Es gasto deducible del Impuesto a la Renta (IR)?.- 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 IR.

¿Qué efectos tiene 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.

¿Qué es la práctica preprofesional?.- Es la modalidad formativa que busca consolidar el aprendizaje adquirido a lo largo de la formación profesional 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 determinen una duración mayor.

¿Qué es la 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.

¿Cuáles son las diferencias entre las 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; mientras que en las prácticas profesionales la jornada máxima es 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.

¿Qué es la 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, solo pueden suscribir un convenio de formación laboral

juvenil.

¿Qué es la 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.

¿Qué es la 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 reactúalice, 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 implementarse en un 10% adicional, siempre que este último porcentaje corresponda a beneficiarios con discapacidad acreditados ante el CONADIS.

¿Cuáles son las 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 6 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 un seguro privado que cubra 14 subvenciones por enfermedades y 30 subvenciones por accidentes de trabajo.