



Boletín Socioeconómico Laboral de Lima Norte

Editado por el Observatorio Socio Económico Laboral - OSEL Lima Norte

Edición

Año 5 N. 4

DICIEMBRE 2009

Jirón Mercurio 7541

Urbanización Sol de Oro

Los Olivos. Lima -Perú

Teléfono: (01) 533-8000 **Anexos:** 101

osel@ucss.edu.pe

www.ucss.edu.pe/osel

EQUIPO OSEL Lima Norte

Coordinador:

Guido Maggi

Equipo Técnico:

Norma Velásquez

Jimmy Chávez

Oswaldo Cruz

Cuidado de redacción:

Magally Rojas

Asistentes:

Cielo Ocaña

Dayana Gonzáles

Relaciones Públicas:

Mercedes Zaldivar

Comité Científico:

Gabriella Berloffá, Giuseppe Folloni

(Universidad de Trento-Italia)

Rosa Millones

(Universidad Católica Sedes Sapientiae)

Monitora:

Meybol Gómez / MTPE



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

N° 2010-00562

LLAMKAY SAC R.U.C. 20492259897

Esq. Constelaciones y Sol de Oro s/n Los Olivos



Editorial

Finalizamos este año con un trabajo que ha sido gratificante, puesto que hemos podido brindar información a nuestro público objetivo, que no sólo se ha interesado por conocer más de Lima Norte sino que están usando nuestras bases de datos como insumo fundamental para el desarrollo de tesis tanto de pre y postgrado, que aportarán un mejor conocimiento sobre la zona de estudio.

En este mes de diciembre, hemos empezado a estructurar y realizar el trabajo de campo del estudio titulado «Diagnóstico sobre la capacitación técnica en Lima Norte: oportunidades y desafíos para reducir la brecha de la oferta de capacitación técnica», el cual es financiado por la Asociación Atocongo Organización de Responsabilidad Social Empresarial de Cementos Lima S.A, que aportará a conocer la demanda de competencias transversales y sectoriales de los trabajadores en los sectores más dinámicos, así como la oferta de formación técnica de los Centros de Educación Técnico-Productivo (CETPRO) y de los Institutos Superior Tecnológico (IST) de Lima Norte.

Este último boletín del año, desea brindar información sobre las bondades de los Convenios de Modalidades Formativas Laborales (MFL) los cuales son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. Para explorar este tema, el primer artículo brinda un resumen sobre la Ley N° 28581: «Ley de Modalidades Formativas Laborales». La cual destaca cinco tipos de modalidades formativas: el aprendizaje, la práctica profesional, la capacitación laboral juvenil, las pasantía; y la actualización para la reinserción laboral.

El segundo artículo, presenta información de Lima Metropolitana sobre los convenios registrados por la Oficina de Registros de Convenios de MFL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para el período de enero a noviembre del 2009, esta información es importante porque permite conocer que tipos de convenios se celebran con mayor temporalidad siendo los de aprendizaje en su categoría de prácticas pre profesionales los que tienen mayor acogida.

Finalmente, presentamos una entrevista realizada a la responsable de la Oficina de Registros de Convenios de MFL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que nos ha explicado en qué consiste estos convenios, brindando información sobre el proceso y realizando recomendaciones a las empresas para que puedan acogerse a realizarlos.

Esperamos que el boletín y su respectivo tríptico permitan asesorar a los alumnos universitarios y público en general, referente a los tipos de convenios existen sobre Modalidades Formativas Laborales, para poder buscar prácticas pre profesionales y profesionales en el difícil y competitivo proceso de inserción en el mercado laboral. La Universidad Católica Sedes Sapientiae no es ajena a este tema de vinculación entre la empresa y alumno por lo que a través de su Oficina Ventana Laboral cumple con su misión, de poner en contacto con las instituciones y empresas del país, logrando conjugar las competencias de nuestros alumnos, con las requeridas por las empresas, permitiéndoles así, iniciar una vida profesional de manera exitosa. 🍀

Guido Maggi
Coordinador OSEL LN
gmaggi@ucss.edu.pe

MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

(Ley N° 28518 y su Reglamento, aprobado mediante D.S. N° 007-2005-TR)

*Dra. Carla María Bio Gaidolfi
Docente de Derecho Laboral-Jefe de Personal
UCSS*

Las Modalidades Formativas Laborales son tipos especiales de convenios a través de los cuales se busca relacionar el aprendizaje teórico con el práctico, mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. En nuestro país, la Ley N° 28518, norma que regula las Modalidades Formativas Laborales, establece cinco tipos de modalidades formativas:

- 1- El aprendizaje: el cual a su vez puede ser de dos tipos, con predominio en la Empresa o con predominio en el Centro de Formación Profesional (Práctica Pre Profesional).
- 2- Práctica Profesional
- 3- Capacitación Laboral Juvenil.
- 4- Pasantía: la cual a su vez puede ser de dos tipos: pasantía en la empresa o pasantía de docentes y catedráticos.
- 5- Actualización para la reinserción laboral.

Antes de pasar a definir las modalidades formativas laborales es conveniente definir qué es un Centro de Formación Profesional. De acuerdo al Reglamento de la Ley N° 28518, son Centros de Formación Profesional (CFP) las instituciones educativas públicas y privadas que brindan servicios de Educación Técnico Productiva o de Educación Superior, como universidades, centros, institutos, escuelas, servicios sectoriales de formación profesional y otros que se creen con igual finalidad; otros que brinden servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector competente, así como aquellos a los que su ley de creación les otorgue tales atribuciones.

Tratemos entonces de dar una breve definición de las Modalidades Formativas Laborales vigentes en nuestro ordenamiento legal:

EL APRENDIZAJE: Se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional.

Puede ser de dos tipos:

- **Con predominio en la Empresa:** el aprendiz realiza su proceso formativo en la empresa patrocinadora pero participa por espacios determinados en el CFP. El plazo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo. Jornada: no superior las 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- **Con predominio en el CFP:** Prácticas Pre Profesionales: El practicante realiza su proceso formativo en el CFP y lo complementa participando en la empresa por un tiempo determinado. El plazo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación. Jornada: No superior a 6 horas diarias o 30 semanales.

PRÁCTICA PROFESIONAL: Busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. Comprende a los egresados antes de la obtención del título profesional. Plazo del convenio: no mayor a doce meses, salvo que el CFP por reglamento o norma similar determine una extensión mayor. Jornada: no superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL: Busca que el joven entre 16 y 23 años de edad, que no haya culminado o haya interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior (sean técnicos o universitarios), adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo, a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica. Plazo de duración del convenio: no mayor de seis meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. No mayor a 24 meses en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. Jornada: no superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Tope: El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder del 20% del total de personal de área y ocupación específica en la empresa, ni del 20% del total del personal en planilla de la misma. Estos toques pueden incrementarse en un 10% adicional siempre que este último porcentaje esté conformado únicamente por jóvenes con discapacidad y por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

PASANTIA EN LA EMPRESA: Se realiza en las unidades productivas de las empresas y busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el CFP y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios. En esta modalidad se ubican a los estudiantes de los últimos niveles de educación secundaria

de los Centros Educativos. Jornada: no superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

PASANTIA DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS: Busca vincular a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo, a fin que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los CFP. El tiempo de duración de este convenio no debe superar los 3 meses. Jornada: no superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

ACTUALIZACIÓN PARA REINSERCIÓN LABORAL: Se realiza en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral. Mediante esta modalidad lo que se busca es mejorar la empleabilidad y las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce meses continuos. Topes: el número máximo no puede exceder el 20% del total del personal del área u ocupación específica ni del 10% del total del personal en planilla de la empresa. Jornada: no superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Como se ve, el campo de aplicación de la ley es amplio. Cada una de las modalidades formativas laborales tiene sus propias características y sus normas específicas, pero también existen normas comunes a todas ellas.

Dentro de las normas comunes, que son de aplicación a todas las modalidades formativas laborales, se encuentran las siguientes obligaciones de la empresa:

- Pagar la subvención económica mensual convenida. Esta subvención debe ser pagada en dinero (por lo que se deduce que no se permite el pago total o parcial de la subvención en especie). Esta subvención no es remuneración y no está afectada al pago de impuesto a la renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente haya decidido acogerse al régimen contributivo de EsSalud a favor del beneficiario (caso en el cual abonará la contribución correspondiente). Asimismo, la subvención tampoco está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario. En lo que respecta al monto de la subvención económica mensual, esta no puede ser inferior a una Remuneración Mínima Vital (RMV) cuando se cumple la jornada máxima legal (esto es 48 horas semanales). Si la jornada es inferior, el pago de la subvención es proporcional. Excepciones: en las pasantías de estudiantes de educación secundaria la subvención económica mensual no puede ser menor al 5% de la RMV. En los demás casos de pasantía la subvención económica mensual no puede ser menor al 30% de la RMV. En el caso de la actualización para reinserción laboral el monto de la subvención económica mensual no puede ser inferior a dos (2) RMV.
- Otorgar el descanso semanal y feriados no laborales debidamente subvencionados.
- Otorgar un descanso de 15 días debidamente subvencionados cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce meses. Este descanso debe gozarse dentro de los doce meses siguientes a la oportunidad en que se adquirió el derecho al descanso físico. Si el convenio termina antes de que el beneficiario goce de ese descanso, la empresa deberá abonarle la subvención económica correspondiente.
- Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente al monto de media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. Dicho pago se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a aquél en que el beneficiario cumplió los seis meses.
- No cobrar suma alguna por la formación.
- Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado, con una cobertura equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidente.
- Brindar las facilidades para que la persona en formación que así lo desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.

Es importante señalar que la propia Ley N° 28518 establece que las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente. Por lo tanto, al no generarse un vínculo laboral entre la empresa y la persona que realiza la modalidad formativa, las normas del derecho laboral no les son aplicables (ya que no existen ni empleador ni trabajador) y esa relación debe regirse por las reglas establecidas en la Ley N° 28518 y su Reglamento, aprobado mediante D.S. N° 007-2005-TR.

Sin embargo, en la realidad, muchas empresas pretenden disfrazar una verdadera relación laboral utilizando alguna de las modalidades formativas arriba indicadas. De presentarse esta situación estaríamos ante casos de desnaturalización de la modalidad formativa ya que existe en realidad una relación de tipo laboral y por lo tanto, la empresa estará sujeta a las sanciones que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo le imponga debiendo además incorporar a la persona en planilla como un trabajador dependiente, se entienda retroactivamente, esto es, desde el inicio del supuesto convenio de modalidad formativa laboral. Por tanto, la empresa deberá cancelarle los beneficios sociales (CTS, Gratificaciones legales) que se hubieren generado durante dicho lapso.



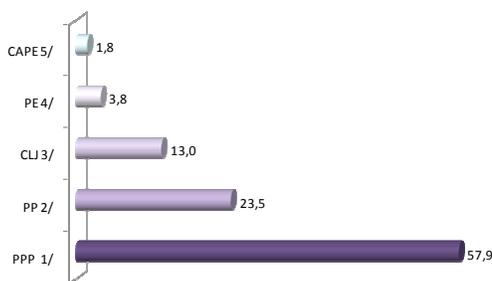
EMPLEABILIDAD: LOS CONVENIOS DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES UN ANÁLISIS DEL PERÍODO ENERO-NOVIEMBRE 2009 PARA LIMA METROPOLITANA

Norma Velásquez Rodríguez
Analista OSEL Lima Norte
nvelasquez@ucsl.edu.pe

Para el OSEL Lima Norte, es importante mantener informado a la población y en especial a los jóvenes sobre todas las condiciones que ofrece el Mercado Laboral Peruano. El presente artículo toca una de las leyes¹ peruanas que se dirigen en especial a los jóvenes: «Ley sobre Modalidades Formativas Laborales- Ley N° 28518», la cual fue promulgada el 24 de mayo del 2005; y se encuentra debidamente reglamentada. El objetivo del artículo es presentar información proporcionada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima - Callao (DRTPE) sobre los Convenios de Modalidades Formativas Laborales para Lima Metropolitana de enero a noviembre del 2009 que favorecen el contacto del joven con la empresa.

En el periodo enero a noviembre 2009, el número de convenios registrados de Modalidades Formativas Laborales ascendieron a 33 794 en Lima Metropolitana, el mayor número de convenios registrados corresponde a la Modalidades Formativas Laborales de Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional - Práctica Pre Profesional² con el 57,9%, seguida de la Modalidades Formativas Laborales de Práctica Profesional con el 23,5%, la Modalidades Formativas Laborales de Capacitación Laboral Juvenil con el 13,0%, la Modalidades Formativas Laborales de Pasantía en la Empresa con el 3,8%, y con el 1,8% restante la Modalidades Formativas Laborales de Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa. Cabe indicar que en el mencionado período se registró un (01) convenio de Actualización para la Reinserción Laboral y no se registraron convenios en la Modalidades Formativas Laborales de Pasantía de Docentes y Catedráticos.

Gráfico 1. Lima Metropolitana: Convenios Registrados por tipo de Modalidad Formativa Laboral. Enero- Noviembre, 2009 (En porcentaje)

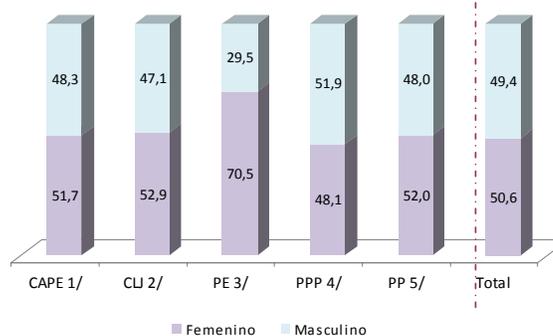


Nota:
Considera información hasta el 24 de noviembre del 2009. Cifras aproximadas.
1/PPP: Convenio de Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional (Prácticas Pre Profesionales).
2/PP: Prácticas Profesionales.
3/CLJ: Capacitación Laboral Juvenil.
4/PE: Pasantía en la Empresa.
5/CAPE: Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa.
Fuente: MTPE- DRTPE Lima-Callao. Registro de Modalidades Formativas Laborales, 2009.
Elaboración: OSEL Lima Norte.

El mayor número de convenios se suscribió con beneficiarias del sexo femenino³. Asimismo, el número de convenios registrados se concentran en las Modalidades Formativas Laborales de Prácticas Pre Profesionales y Prácticas Profesionales,

observándose en la Modalidades Formativas Laborales de Prácticas Pre Profesionales la mayoría de los convenios registrados se realizaron con beneficiarios del sexo masculino (51,9%), mientras que en la Modalidades Formativas Laborales de Práctica Profesional (52,0%) y la Modalidades Formativas Laborales de Pasantía en la Empresa (70,5%) predominan convenios de inclusión femenina.

Gráfico 2. Lima Metropolitana: Convenios Registrados por sexo, según tipo de Modalidad Formativa Laboral Enero - Noviembre, 2009 (En porcentaje)



Nota:
Considera información hasta el 24 de noviembre del 2009. Cifras aproximadas.
1/ CAPE: Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa.
2/ CLJ: Capacitación Laboral Juvenil.
3/ PE: Pasantía en la Empresa.
4/ PPP: Convenio de Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional (Prácticas Pre Profesionales).
5/ PP: Prácticas Profesionales.
Fuente: MTPE-DRTPE Lima-Callao. Registro de Modalidades Formativas Laborales, 2009.
Elaboración: OSEL Lima Norte.

Los datos también exploran que más del 50% de los convenios registrados, en el periodo analizado, han sido suscritos por un tiempo de duración entre uno (01) y menor a seis (06) meses, asimismo, se puede apreciar que un 47,6% del total de convenios registrados se suscriben por un período mayor a seis (06) meses.

Del total de convenios registrados, más del 97% de estos se suscribieron en el grupo etario de 14 y 30 años de edad-58,8% son los más jóvenes entre 14 y 23 años de edad y el 38,2% los de 24 a 30 años de edad -y la diferencia con beneficiarios de 31 años a más (2,8%). Llama la atención que se hayan firmado 62 convenios con personas menores de 14 años de edad en las modalidades formativas de Prácticas Pre Profesionales y Prácticas Profesionales, dado que la Ley prohíbe un trabajo para menores de edad, puesto que la Ley en mención en su Título II: Normas Comunes a las Modalidades Formativas Laborales en su Capítulo I: Condiciones de la realización de actividades en la Modalidad Formativa Laboral artículos 28 y 29 indican:

«Las modalidades formativas señaladas en la Ley y el Reglamento que comprenden a los adolescentes que tienen como edad mínima 14 años hasta que cumplan 18 años, podrán realizar actividades relacionadas a las modalidades formativas laborales, siempre y cuando, cuenten con el certificado médico que acredite su capacidad física, mental y emocional para realizar tales actividades, y el convenio sea suscrito por sus padres, tutores o responsables... La jornada de los adolescentes de 14 años no excederá de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales.»

Las empresas que han registrado el mayor número de convenios de Modalidades Formativas Laborales, corresponden a la rama de actividad de servicios (56,2%), donde las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler son las que concentran un mayor registro de convenios (20,8%), seguido de enseñanza (11,0%), intermediación financiera (10,7%) y otras actividades en menor proporción, que suman un total de 13,7%. La segunda gran rama de actividad que registra un mayor número de convenios es la industria (14,2%), seguido del Comercio con el 11,5% y finalmente la rama otros (18,0%) donde administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria ha tenido un 14,3% de convenios registrados.

¹ En el Perú, existen algunas leyes que se pueden tener una especial aplicación en los jóvenes: (i) Ley N° 26941 que modifica diversos artículos de la Ley N° 26102-Código de los Niños y Adolescentes; (ii) Ley N° 28518 sobre Modalidades Formativas Laborales; (iii) Decreto Legislativo N° 830 Ley del Instituto de Bienestar Familiar y el Decreto Ley N° 26102 Código de los niños y adolescentes. En <http://www.oitcinterfor.org/publicspanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legisl/peru/index.html> Pág. Visitada 7/12/09

² Cuando el practicante realiza su proceso formativo en el Centro de Formación Profesional y lo complementa participando en la empresa por un tiempo determinado. Ley N° 25818 Título II: Modalidades Formativas Laborales. Capítulo I: Modalidad Formativa Laboral de Aprendizaje. Art. 5

³ Los datos son aproximados, puesto que en las MFL existen algunos registros sin información sobre el sexo del beneficiario.

**Tabla 1 Lima Metropolitana: Convenios Registrados,
según Grandes Ramas de Actividad Económica
Enero - Noviembre, 2009**
(En porcentaje)

Ramas de Actividad Económica	Total	Porcentaje
Total	33 217	100,0
Comercio	3 831	11,5
Industria	4 725	14,2
Servicios ^{1/}	18 677	56,2
Otros ^{2/}	5 984	18,0

Notas:

Considera información hasta el 24 de noviembre del 2009. Cifras aproximadas.

1/ Incluye a las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Enseñanza; Intermediación financiera; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Transportes, almacenamiento y comunicaciones; Suministro de electricidad, gas y agua; Hoteles y restaurantes; servicios sociales y de salud.

2/ Incluye a la explotación de minas y canteras; Construcción; Organizaciones y órganos extraterritorial; Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Pesca; y Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

Fuente: MITPE - DRTPE Lima-Callao, Registro de Modalidades Formativas Laborales, 2009.

Elaboración: OSEL Lima Norte.

Los datos analizados corroboran que cada vez más empresas realizan convenios de MFL que facilitan la educación continua de los jóvenes y ayudan en el proceso de un fomento de empleo decente, siempre y cuando la empresa cumpla con los requisitos que provee la Ley. Es importante que los jóvenes tengan esta capacitación previa a la relación laboral puesto que permite mejorar sus competencias y calificaciones luego estas deben ser perfeccionadas durante el trabajo a través de un entrenamiento específico, la práctica profesional, la rotación de puestos y los cursos de postgrado.

Es importante reconocer que los jóvenes puedan compartir las aulas con las prácticas en las empresas, así algunas empresas de Lima Norte han celebrado convenios de Modalidades Formativas y entre ellas destacan: Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Independencia), Textiles Camones (Puente Piedra); Translima (Carabayllo), Indelat (Independencia), y Tecnofil S.A. (Independencia) entre otras. Esta vinculación de la oferta formativa y demanda laboral, permite fomentar la formación y capacitación laboral para el mejoramiento de empleabilidad y la productividad, y brinda una formación que desarrolla capacidades para el trabajo tendientes a favorecer la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales tanto de la localidad como del país.

ENTREVISTA A LA RESPONSABLE DE LA OFICINA DE REGISTROS DE CONVENIOS DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

Oswaldo Cruz Ruiz / Gobiernos Locales
ocruz@ucss.edu.pe

El tema de Modalidades Formativas Laborales (MFL) permite conectar a los jóvenes con un aprendizaje continuo y real a través de un primer acercamiento a la Empresa. Para conocer más sobre estas modalidades se ha realizado una entrevista a la Responsable de la Oficina de Registros de Convenios de Modalidades Formativas Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de conocer la importancia de este tema.

Cristina Allamanno Falen.- Responsable de la Oficina de Registro de Convenios de Modalidades Formativas Laborales

Hablar de las Modalidades Formativas Laborales (MFL) es remontanos a la Ley N° 28518 que se publicó el 24 de mayo del 2005, pero recién entró en vigencia cuando se publicó su Reglamento, es decir 19 de Setiembre del 2005.

¿Qué Empresas usan más las Modalidades Formativas Laborales?

A nivel de Lima Metropolitana quienes presentan más convenios de Modalidades Formativas Laborales son por la SUNAT en el caso de Instituciones del Estado y

entre las empresas privadas destacan Tele ATENTO (para el caso de capacitación laboral juvenil), Iberoamericana de plásticos, Cementos Lima, entre otras.

¿Quiénes son los que se benefician más de estos convenios?

Los beneficiarios son principalmente las personas que buscan ser contratadas bajo estas modalidades en las empresas y ello es importante, por ejemplo si no existieran las modalidades de Prácticas Pre Profesionales y Prácticas Profesionales, muchos jóvenes saldrían al mercado laboral sin tener ninguna experiencia previa que es lo que en estos casos se necesita para poder optar por un buen puesto de trabajo.

En cuanto a la Modalidad de Capacitación Laboral Juvenil (para jóvenes entre 16 a 23 años de edad) se benefician, puesto que algunos todavía no cuentan con un perfil adecuado para la empresa ya que no tienen estudios de nivel superior o de repente hacen estudios a nivel superior pero no han podido continuar con estos y por lo tanto, no tienen una ocupación fija dentro del mercado y en este caso, estos jóvenes son los que más se benefician porque se insertan a las empresas que los capacitan para poder tener una habilitación ocupacional.



Sobre las Prácticas Pre-Profesionales y Profesionales, ¿Qué empresas son las que más acogen a los jóvenes?

En Prácticas Pre-Profesionales, presentan convenios de Modalidades Formativas Laborales las empresas de Luz del Sur, INDECOPI, SUNAT, EsSalud, Petro-Perú, SUNARP, empresas de tipo Hoteleras,

empresas que se dedican a labores de tipo administrativo. Para el caso de la Práctica Profesional las empresas que presentan este tipo de convenios son las que se dedican a la enseñanza y administración pública, siendo las ocupaciones más requeridas administración e ingeniería industrial.

Sobre los grupos vulnerables: Beneficiarios por discapacidad y jóvenes con responsabilidad familiar, ¿Cuál es el porcentaje de empresas que acogen a esta población?

El porcentaje no es muy relevante, será aproximadamente el 1% desde agosto del 2008 hasta diciembre del 2009, donde solamente existen 26 convenios registrados con personas con discapacidad y 141 convenios con beneficiarios, es decir madres con responsabilidad familiar, siendo las modalidades que más destacan en este caso, la capacitación laboral juvenil, pasantía de la empresa y prácticas profesionales.

¿Hay algunos problemas que se pueden rescatar sobre el conocimiento de los convenios de Modalidades Formativas Laborales?

Hay que destacar que muchas personas, no tienen conocimiento del tipo de modalidad que celebran y eso se puede reflejar en los convenios que nosotros calificamos diariamente, por ejemplo para prácticas pre-profesionales, el convenio con un estudiante es máximo de 30 horas semanales y muchas veces vemos el desconocimiento por parte de los beneficiarios porque hay convenios que sobrepasan las horas semanales permitidas por Ley, así mismo, revisamos que las actividades a las que se presentan tienen que ser afines con la carrera que estudian, por ejemplo con las prácticas profesionales el tiempo máximo que debe desarrollar la práctica es de 12 meses y muchas veces vemos que en los convenios sobrepasan estos periodos.

¿Cuál es el procedimiento operativo para registrar los convenios de Modalidades Formativas Laborales?

La Oficina de Registro de Convenios de Modalidades Formativas Laborales, lo que hace es registrar los convenios que ingresan actualmente vía Web, antes estos convenios eran ingresados de manera manual, lo que se hace es registrarlo previa una revisión que pueda haber de los requisitos de las formalidades de forma y de fondo para el cumplimiento de la Ley N°28518.

Finalmente ¿Hay algo más que desee agregar en relación al tema Modalidades Formativas Laborales?

En el caso de las Prácticas Pre-Profesionales, estos convenios tienen que ser celebrados entre una empresa, un centro de formación profesional y el joven practicante, los jóvenes tienen que estar necesariamente estudiando. Sobre las prácticas profesionales, el convenio tiene que ser celebrado entre una empresa y un centro de formación profesional (CFP), quien tiene que emitir una carta de presentación, presentándolo como egresado del centro de formación; en el caso de Capacitación Laboral Juvenil, se necesita recordarles que en el último trimestre del año fiscal deben presentar un Plan Anual de Capacitación Laboral Juvenil, ya que es un requisito indispensable para el próximo año, en este caso para el año 2010 puedan celebrar convenios de capacitación laboral juvenil sino no van a poder celebrar. Otra recomendación dirigida a las empresas, es que deben contratar un seguro a favor de estos beneficiarios con una cobertura de 14 subvenciones en caso de enfermedad y 30 en caso de accidentes.