



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Boletín Socio Económico Laboral de Lima Norte

Año 7 N.º 1 octubre de 2013



◀ Contenido

Editorial (página 1)

Artículos:

- Las Modalidades Formativas Laborales: un mecanismo que favorece la inserción laboral juvenil en Lima Metropolitana (páginas 2 y 3)
- La situación de los Convenios de Modalidades Formativas Laborales – Entrevista (página 4)

◀ Equipo OSEL Lima Norte

Coordinador
Guido Maggi

Equipo Técnico
Santiago Torres
Rocío Huaranga
Katherine Ontón

Sistema de Información Geográfica y Cartografía
Davies Tantas

Relaciones Públicas
Mercedes Zaldivar

Revisión Técnica
Blanca Nuñez
Walter Quispe

Monitores
Natalia Cabrera
Doris Alvites
Aydee Pari

Corrector de estilo
Milagros Díaz

◀ Contactos

Dirección: Esq. Galileo y Globo Terráqueo
S/N 2do piso-Urb. Sol de Oro - Los Olivos,
Lima 39, Perú
Teléfono: (01) 533 7515, anexo: 129
osel@ucss.edu.pe
www.ucss.edu.pe/osel/index.asp
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca
Nacional del Perú N°2009-15179

Impreso en Llamkay SAC
RUC: 0492259897
Dirección: Esq. Constelaciones y Sol de Oro S/N, Los
Olivos, Lima 39, Perú.

Editorial

El presente boletín desea brindar información sobre los beneficios de los Convenios de Modalidades Formativas Laborales, los cuales se presentan como mecanismos que facilitan en el corto plazo la inserción laboral juvenil y en el mediano y largo plazo, la empleabilidad y el acceso a un empleo adecuado.

Para ello, en el primer artículo se presenta información novedosa sobre la realidad del empleo juvenil en Lima Metropolitana. El análisis de datos se ha enfocado desde las tensiones que padece la inserción laboral propuesta por J. Weller (2007), -quien afirma que estas tensiones generalmente surgen entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo-, y cómo los Convenios de Modalidades Formativas Laborales actúan como mecanismos o canales que favorecen dicha inserción, por lo general mediante la articulación de la formación teórica con la práctica.

Asimismo, en el segundo artículo se busca conocer más de cerca las actividades que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, con respecto a los Convenios de Modalidades Formativas Laborales - MFL, por este motivo se presenta la entrevista realizada a una representante de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, quien nos brindó sus alcances sobre la situación actual de los convenios.

Se espera que este boletín contribuya de alguna manera a las decisiones entorno a políticas de empleo juvenil, debido a que los datos mostrados en el primer artículo, revelan que la mitad de jóvenes cuentan con empleos adecuados. Asimismo, la Universidad Católica Sedes Sapientiae - UCSS, no es ajena a este tema de vinculación entre la empresa y el alumno, debido a que a través de su oficina de bolsa de trabajo denominada "Ventana Laboral" busca ser intermediaria entre las instituciones y empresas del país. A la fecha se viene logrando relacionar las competencias de los alumnos con las requeridas por las empresas de Lima Norte.

Guido Maggi
Coordinador OSEL Lima Norte
gmaggi@ucss.edu.pe

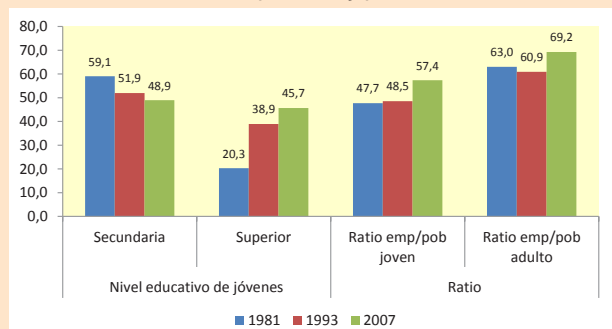
Las Modalidades Formativas Laborales: un mecanismo que favorece la inserción laboral juvenil en Lima Metropolitana

El presente documento tiene como propósito contribuir en las decisiones de políticas de empleo juvenil, brindando información relevante sobre la realidad del empleo de este grupo en Lima Metropolitana; enfocándolas desde las tensiones que padece la inserción laboral de los jóvenes¹, es decir, las frustraciones o incertidumbres que enfrentan actualmente los jóvenes en un complejo entorno económico y sociopolítico, así como los cambios en las empresas y en los mercados de trabajo. Además, se describe cómo los Convenios de Modalidades Formativas Laborales (MFL)² deben actuar como mecanismos o canales que favorecen dicha inserción, por lo general mediante la articulación de la formación teórica con la práctica en un puesto de trabajo. Por ello, en base a la información disponible, se presentan algunas de las tensiones consideradas más relevantes, con un breve análisis coyuntural, que incluye estadísticas de las MFL.

Tensión 1: “Los jóvenes tienen hoy niveles más altos de educación formal que las cohortes etarias anteriores, pero también enfrentan mayores problemas de acceso al empleo”.

En Perú, el acceso a la educación es hoy en día casi integral. Esta realidad es distinta a tres décadas atrás, donde se observaba cerca de 222 309 jóvenes (17,2 %) que a lo más alcanzaron la primaria y 22 350 que no tenían nivel educativo alguno (1,7 %). Históricamente, la migración interna a la capital desde la segunda mitad del siglo anterior, las diversas coyunturas políticas y económicas, el centralismo en la capital de algunas industrias en la economía, así como la productividad y competitividad de los sectores, han condicionado los diversos indicadores económicos sociales que involucran el nivel de vida de las familias (salud, educación, empleo, entre otros); en particular, aquellas referidas a la realidad juvenil, considerada más vulnerable. En la ilustración 1, se observan porcentajes intercensales en Lima Metropolitana cada vez más altos de acceso de jóvenes a la educación básica, y en particular a la educación superior. Sin embargo, estos resultados no se plasman en un encuentro adecuado con la realidad laboral. Las estadísticas censales reflejan que tres décadas atrás, 4 de cada 10 jóvenes podían acceder a un empleo, y este ratio apenas se eleva a casi 6 al 2007. Los números son superiores para el caso de los adultos (en 7 y 8 de cada 10, respectivamente). En suma, el mayor acceso a la educación de los jóvenes en el largo plazo no garantiza necesariamente un acceso al empleo en la misma proporción.

ILUSTRACIÓN 1
LIMA METROPOLITANA: NIVEL EDUCATIVO Y RATIO EMPLEO POBLACIÓN DE LOS JÓVENES, 1981, 1993 Y 2007
 (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, CENSOS NACIONALES: 1981, 1993 y 2007.

Elaboración: Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Lima Norte

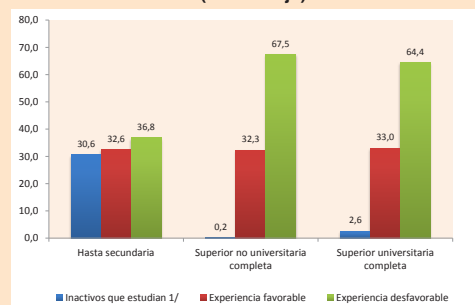
¹ La esencia del presente boletín, es ilustrar y proponer a las MFL como alternativa para mejorar y elevar el acceso al empleo de calidad; nos basamos en enfocar analíticamente algunas de las tensiones en la inserción laboral de los jóvenes, propuesta por J. Weller (2007).

² La Ley 28518 define a las modalidades formativas como tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Tensión 2 y 3: “Los jóvenes otorgan una alta valoración al trabajo en sí, pero sus experiencias con empleos concretos suelen ser frustrantes”. “Hay fuertes contradicciones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción en el mercado laboral y la realidad que viven en él”.

Si bien es cierto la mayor parte de jóvenes anhelan experiencias exitosas en todos los ámbitos de su vida, incluyendo al empleo, la escala de valoración puede ser más alta para aquellos que optan por invertir en la educación superior. Sin embargo, las experiencias en empleos concretos suelen ser desfavorables para muchos de ellos, al margen de haber optado por prepararse para conseguir un empleo calificado. De acuerdo a la ENIVE 2011, más de un millón de jóvenes en Lima Metropolitana (40,0 %) padecen experiencias desfavorables en el mercado laboral, es decir, están desempleados o subempleados, inactivos sin estudiar, o aún contando con estudios superiores concluidos, que no tiene vinculación entre la ocupación que desempeñan y la formación adquirida. Lo más crítico es la aparente vulnerabilidad que se expresa en aquellos jóvenes que culminaron la educación superior no universitaria (donde la situación desfavorable se eleva al 67,5 %), y aquellos con estudios universitarios (64,4 %). Esta tasa resulta alta, principalmente por el elevado número de jóvenes que laboran en empleos completamente desvinculados de la formación adquirida, lo cual se puede apreciar en la siguiente ilustración.

ILUSTRACIÓN 2
LIMA METROPOLITANA: JÓVENES CON EXPERIENCIA LABORAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, 2011
 (Porcentaje)



1/ No representativo para la categoría superior no universitaria y universitaria completa.

Nota: Experiencia desfavorable se da cuando el joven es desempleado o subempleado, inactivo sin estudios en curso, o contando con estudios superiores concluidos tienen un empleo desvinculado de la formación adquirida.

Experiencia favorable se da cuando el joven tiene un empleo adecuado en cuanto a ingresos, jornada laboral y/o vinculación ocupación-formación superior.

Fuente: Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE 2011).

Elaboración: Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Lima Norte

En relación con la vinculación empleo-educación, se compara la evolución de convenios de MFL en Lima Metropolitana y la adecuación ocupacional. De la diversidad de tipos de convenios, los datos reflejan que, en los últimos años, el sector empresarial ha priorizado aquellos convenios dirigidos a la formación profesional (en promedio de cada 10 convenios 8 son de prácticas preprofesionales-PPP y profesionales-PP).

Asimismo, desde el 2007 hasta el 2010 se aprecia una participación cada vez mayor de los jóvenes adecuadamente ocupados, superando el 68,0 % de la fuerza laboral juvenil para el 2010. Lo cual reporta que para dicho periodo, la suscripción de convenios de MFL, contribuyeron, en alguna medida, a un recorte de la brecha entre formación profesional y ocupación. Sin embargo, para el 2011 la adecuación ocupacional de los jóvenes disminuyó (66,5 %), lo cual evidencia el alto porcentaje de experiencia desfavorable alcanzado para dicho año.

TABLA 1
LIMA METROPOLITANA: CONVENIOS DE MFL Y NIVELES DE ADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS JÓVENES, 2007 y 2012
 (Porcentaje)

Periodo	Convenios de MFL suscritos			Adecuación ocupacional			
	Total absolutos MFL	PP / PPP	Resto convenios	Total absolutos jóvenes	Sobreutilizado	Adecuado	Subutilizado
2007	41 505	76,8	23,2	1 232 107	4,6	64,2	31,1
2008	36 018	82,3	17,7	1 386 287	5,1	64,8	29,6
2009	34 521	79,6	20,4	1 456 988	5,4	66,6	27,6
2010	36 633	83,0	17,0	1 476 142	4,4	68,2	26,9
2011	40 202	83,5	16,5	1 435 059	6,2	66,5	26,8
2012	41 632	85,8	14,2	-	-	-	-

Nota: PP/PPP significa Prácticas Pre Profesionales y Prácticas Profesionales, respectivamente. Algunos pocos casos no tuvieron clasificación en los niveles de adecuación ocupacional. Los valores totales representa la población en términos absolutos, las categorías expresan el porcentaje de cada total (términos relativos).

Fuente: MTPE-ENIVE/MTPE-DRTP/MTPE-DPECL.

Elaboración: Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Lima Norte

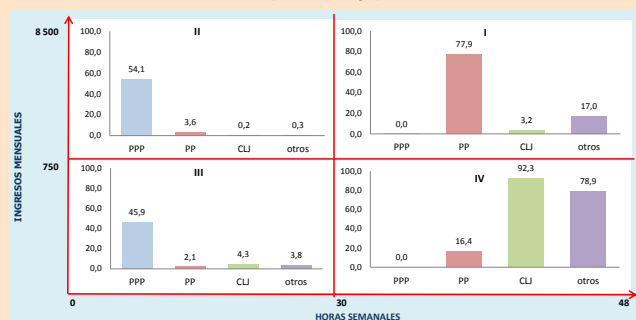


Tensión 4: “Las características del mercado laboral se expresan en la contraposición de las necesidades y preferencias de una trayectoria laboral con una estabilidad mínima de empleo e ingresos y una realidad laboral en la que prevalece una alta inestabilidad y precariedad”.

Esta tensión es una de las más frecuentes en los jóvenes de Lima Metropolitana, los datos reflejan que con el paso de los años la fuerza laboral juvenil asalariada se ve fuertemente marcada por la ausencia de un contrato, incluso cuando se muestra un número considerable de estos jóvenes cuentan con estudios superiores, lo cual no garantiza que altos niveles educativos estén asociados con la existencia de contratos formales.

Asimismo, el desafío consiste en orientar el incremento de los niveles de empleo asalariado juvenil hacia la formalidad contractual, una manera de hacerlo es con la promoción del convenio de las MFL. Se observa finalmente, que durante los últimos 5 años más del 44,0 % de jóvenes asalariados al menos cuentan con un contrato formal.

**ILUSTRACIÓN 4
LIMA METROPOLITANA: SUBVENCIONES MENSUALES Y HORAS SEMANALES DE CONVENIOS MFL JUVENIL, 2012
(Porcentaje)**



Fuente: MTPE-DRTPELM-DPECL.
Elaboración: Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Lima Norte

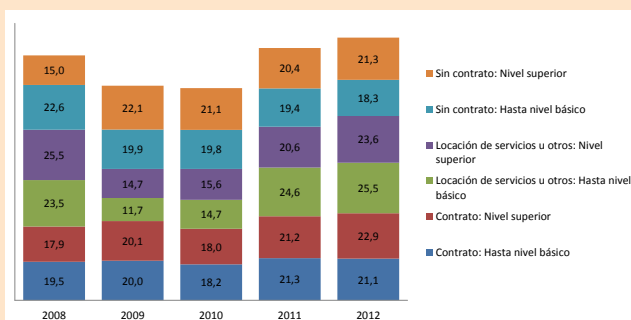
Conclusiones

- ✓ La población juvenil padece de muchas dificultades para insertarse en el mercado laboral, a las cuales J. Weller denomina “tensiones”. La mayoría de ellas pasa por la discriminación existente hacia estos jóvenes, que en muchos casos frustra sus expectativas laborales y hace que algunos opten por el autoempleo y/o empleos precarios e inestables.
- ✓ La comparación de los porcentajes intercensales en Lima Metropolitana, muestran cada vez más alto el acceso de jóvenes a la educación básica, y en particular a la educación superior. Sin embargo, estos resultados no se plasman en un encuentro adecuado con la realidad laboral, debido a que las estadísticas censales reflejan que tres décadas atrás, 4 de 10 jóvenes podían acceder a un empleo, y este ratio apenas se elevó a casi 6 al 2007; lo cual afirma que el mayor acceso a la educación de los jóvenes en el largo plazo no garantiza necesariamente un acceso al empleo en la misma proporción.
- ✓ Los jóvenes anhelan experiencias exitosas en la vida, incluyendo el empleo, sin embargo, en los resultados de la ENIVE 2010, se observa que en empleos concretos, las experiencias son desfavorables, debido a que más de un millón de jóvenes de Lima Metropolitana (40,0 %), están desempleados o subempleados, inactivos sin estudiar, o aún contando con estudios superiores concluidos, no existe vinculación entre la ocupación que desempeñan y la formación adquirida. Asimismo, los datos muestran una mayor vulnerabilidad en aquellos jóvenes que han culminado estudios superiores no universitaria, debido a que casi las tres cuartas partes atraviesan por experiencias desfavorables.
- ✓ Actualmente, 3 de 10 jóvenes de 15 a 29 años de edad, cuentan con estudios superiores; pese a ello, las modalidades contractuales en los asalariados se vislumbran muy desfavorables, dado que más del 50,0 % de jóvenes con relación laboral dependiente carecen de contrato alguno. Esta cifra se ha mantenido durante los últimos 5 años. El lado favorable es que con el transcurrir de los años, cada vez más jóvenes están adecuadamente ocupados, es decir, existe una buena articulación entre la educación formal y la ocupación desempeñada. En alguna medida, esto se ve acompañado por la alta demanda de convenios de Modalidades Formativas Laborales, en particular las prácticas pre profesionales y profesionales.

Algunas notas técnicas:

- Los datos obtenidos de la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo ENIVE, han sido actualizados teniendo en cuenta los factores de ponderación estimados en base a los resultados del Censo de Población del 2007, los cuales muestran las estructuras de la población urbana y rural del país.
- Existen en total 11 tensiones de la inserción laboral juvenil propuestas por J. Weller, pero por motivos de relación directa con el tema de estudio se analizaron solo 5 de ellas. Para conocer las 6 tensiones restantes revisar la publicación on-line: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf>.

**ILUSTRACIÓN 3
LIMA METROPOLITANA: JÓVENES ASALARIADOS SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL, 2007 y 2012
(Porcentaje)**



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. ENAHO 2008 - 2012.
Elaboración: Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Lima Norte

Tensión 7: “La creciente importancia de la combinación del trabajo con los estudios puede generar tensiones negativas, al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas, al abrir el acceso a oportunidades de otro modo negadas”.

Se conocen los efectos positivos de la educación sobre el mercado laboral. Sin embargo, desde una mirada más amplia, fijando el supuesto de que los jóvenes buscan maximizar su bienestar presente y futuro, estos se enfrentan a decisiones de elección entre empleo, educación y el consumo de otros bienes con presencia de restricciones: de ingresos -para financiar la educación y otros bienes- y el tiempo disponible -para el estudio y el trabajo-; estas restricciones no solo limitan el acceso, sino además el rendimiento tanto en el terreno académico como laboral.

La ilustración 4 muestra ambas limitaciones (ingresos y horas disponibles) para cada joven beneficiario de convenios de MFL en el año 2012. Se observan 4 cuadrantes: el I y IV reflejan la dificultad de los jóvenes para estudiar (dado que cuentan con menos horas, lo cual repercute en el rendimiento educativo); y el III y IV dificultan la capacidad “monetaria” para financiar la educación (ya que se perciben subvenciones inferiores a la RMV fijada en ese entonces: S/. 750). El cuadrante II se considera un escenario idóneo, dado que se tiene la posibilidad de mayores subvenciones (ingresos) y horas disponibles para el estudio; considerando en todo momento que las decisiones de educación implican un sacrificio en el corto plazo para obtener réditos en el mediano y largo plazo. La distinción en los cuadrantes de la ilustración 4, de acuerdo al tipo de MFL, refleja las limitaciones normativas existentes para cada convenio; en ese sentido, las PPP y las PP son las que presentan, en líneas generales, subvenciones más altas respecto al resto de convenios, pero las PP implica una mayor dedicación en horas semanales a las prácticas.



La situación actual de los Convenios de Modalidades Formativas Laborales y los jóvenes en Lima Metropolitana

Los Convenios de Modalidades Formativas Laborales (MFL) son definidos en la Ley N° 28518 como “tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional”, y dentro de sus objetivos está el capacitar a los jóvenes en su formación para que puedan acceder a un empleo adecuado. Por este motivo, para conocer más de cerca las actividades que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) con respecto a los convenios de Modalidades Formativas Laborales, se realizó una entrevista a un representante de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, quien nos brindó sus alcances sobre la situación actual de los mismos:

¿Considera que la existencia de diferentes tipos de convenios de Modalidades Formativas Laborales, en estos últimos años, ha disminuido la brecha entre la oferta y la demanda laboral?

Debería, pero actualmente no se tienen estudios que puedan demostrarlo. Se ha hecho la propuesta de hacer un estudio de trayectoria laboral de los beneficiarios en Modalidades Formativas Laborales y otro, sobre el impacto respecto de la ley de modalidades formativas laborales, en los cuales se podrá evidenciar si existe una reducción de esta brecha. Por ello, se está viendo la manera de solucionar el tema de presupuesto ya que ha sido una de las principales razones de por qué aún no se han podido elaborar dichos estudios.

La idea de hacer las asistencias técnicas, es capacitar a los especialistas de las diversas direcciones regionales, para que ellos a su vez repliquen esto con su propio público, con su propio usuario; de esta manera, cuando las empresas tienen alguna duda o consulta, ellos mismos puedan resolverlas. Por ejemplo, es importante el tema de la deducción, primordial, porque cuando la empresa suscribe un convenio de Modalidades Formativas Laborales, en realidad, no está gastando, porque esa subvención va a ser deducida de la renta bruta como gasto al momento de pagar los impuestos. Lo cual no sucede con el trabajador porque su sueldo no se deduce. Esa es una diferencia primordial. Hace poco se hizo la consulta a la SUNAT para ver cómo se estaba llevando a cabo, como se está aplicando esta norma y ellos dicen que definitivamente si es aplicable, toda empresa puede pedir la deducción como gasto; es decir, todo lo que pagó la empresa por sus jóvenes beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales, lo podrá deducir. Por ello se considera uno de los incentivos para las empresas.

En suma, la razón de brindar asistencia técnica es para que las regiones difundan a las empresas, cuáles son las bondades, los beneficios que ellas tienen al momento de suscribir dichos convenios.

Dentro de los cinco convenios de Modalidades Formativas Laborales, ¿Por qué cree Ud. que la presentación de los convenios de pasantía de docentes y catedráticos y la actualización para la reinserción laboral no son significativos?

En el caso de la modalidad de actualización para la reinserción laboral, la subvención es equivalente a dos RMV (remuneración mínima vital) y eso, para el empresariado, le resulta demasiado oneroso para alguien que se está reincorporando, y que está entre 45 y 65 años de edad. Sostenían que a lo mejor les beneficia tener jóvenes de capacitación laboral juvenil que van a producir más.

En realidad, existen diferentes razones que han argumentado los empresarios, incluso ello se ha visto plasmado en un diagnóstico de la propuesta de la nueva ley de modalidades realizado por el MTPE, y que se encuentra subido en la Web del ministerio.

¿Cuál debe ser el contenido mínimo de los programas anuales de capacitación laboral juvenil que deben presentar las empresas?

Se encuentra en la norma, en la ley y su reglamento; la cual indica cuáles son los contenidos mínimos de los planes y programas para que una empresa suscriba este tipo modalidad formativa laboral.

Sin embargo, en el caso de que una empresa tenga una ocupación nueva que no se encuentre en el listado de ocupaciones que aparece en la norma, podrá solicitar, a través de un formato, que se le apruebe la suscripción del convenio, previa evaluación por parte de la Dirección.

¿Existen acciones de control o supervisión por parte del MTPE que garanticen el adecuado desarrollo de los convenios MFL suscritos con el fin de que estos no se desnaturalicen?

En el caso de la supervisión y la inspección, se tienen diversas normas, no solo es la ley y su reglamento, a raíz de ello han salido muchas normas, como son las directivas. Para verificar que no se desnaturalice la norma, en el 2011 salió la directiva interna que es de canalización de los convenios Modalidades Formativas Laborales a la dirección de inspecciones, los cuales tienen que realizar la inspección respectiva. Esto es por medio del ministerio, por direcciones regionales, debido que por oficio realizan la inspección.

En su opinión, ¿cómo los convenios de Modalidades Formativas Laborales contribuyen a mejorar la empleabilidad en los jóvenes?

Contribuyen a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, en tanto, permiten complementar su formación estando en una situación real de trabajo, es como un ensayo de lo que como trabajador se va a hacer; efectivamente esto mejora la empleabilidad ya que al culminar la profesión o cualquier carrera técnica, y se salga a trabajar directamente, es más complicado; mientras que realizar un convenio de modalidad formativa laboral permite que un joven se vaya adecuando a un ritmo de trabajo que va desarrollar más adelante. Se debe aclarar que esto no tiene la naturaleza de una relación laboral, sino solo es un tipo de preparación.

¿Existen acciones de fomento por parte del MTPE hacia las empresas para suscribir convenios de MFL?

Las acciones de fomento siempre están, se realiza asistencia técnica y supervisión a nivel nacional. Asimismo, se contribuye también con el fomento, desde llevar el material como trípticos, dípticos de difusión en general, para que se entreguen a cada una de las regiones, y éstas a su vez, a las empresas; hasta la realización de eventos de capacitación, de difusión a nivel de regiones.

Pero, ¿cómo hacen ellos?, muy aparte de tener la ley y su reglamento; ellos tienen su reglamento de inspectores donde indica cuáles son los aspectos que tendrían que verificar en las empresas que suscriben los convenios. El año pasado, salió la directiva para inspecciones, quienes también han sacado una norma para los inspectores, y en el cual se señala qué es lo que deben de verificar en cada convenio, son aspectos más explícitos para evitar la desnaturalización de los convenios en las empresas que los suscriben.

Para concluir, ¿desea agregar algo más en relación al tema de convenios de Modalidades Formativas Laborales?

Actualmente se está haciendo una propuesta de modificación del reglamento de Modalidades Formativas Laborales. Esta modificatoria de reglamento es en base a las observaciones que nos han venido haciendo a lo largo de la vigencia de la norma, puntos específicos como por ejemplo: el convenio de prácticas pre profesionales, al cual se considera ponerle un plazo máximo de tiempo, ya que la ley solo establece que este tipo de convenio debe guardar relación con el proceso formativo; eso ha ocasionado que se tenga en el registro a practicantes pre profesionales durante 4 años de labor ininterrumpida, lo cual resulta ilógico entendiéndolo que las prácticas pre profesionales es complementaria a la formación.

Este plazo de duración que se le daría a las prácticas pre profesionales, evitaría el problema de la falta de rotación de practicantes, ya que existen regiones que cuentan con pocas empresas pero que tienen universidades o centros de formación que cuentan con una cantidad considerable de jóvenes estudiantes. Si esta empresa solo tiene 10 vacantes, por ejemplo, siempre las vacantes van a estar ocupadas por estos jóvenes en un periodo de tiempo prolongado, sin darle opción a otros jóvenes estudiantes para que suscriban también convenio de Modalidades Formativas Laborales.

Si se ve por el lado de la empresa, se tiene mano de obra barata por un buen tiempo, evitando pagarle las compensaciones que les corresponde si fuese trabajador, por eso se ha visto conveniente ponerle un plazo determinado.