

2da_Clase

**CONVENIOS LABORALES
MODALIDADES FORMATIVAS**

**Ley N° 28518 Ley sobre Modalidades Formativas Laborales
Decreto Supremo N° 007-2005-TR (19.09.2005) Reglamento de la Ley de Modalidades
Formativas Laborales.**



Los convenios laborales están referidos a las acciones concernientes a las modalidades formativas previas al contrato laboral; es decir lo concerniente al aprendizaje, prácticas profesionales, capacitación laboral juvenil, pasantía y actualización para la reinserción laboral; regulada por la Ley N° 28518 Ley sobre modalidades formativas laborales y su reglamento.

I. LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

II. CONCEPTOS BÁSICOS EN LAS MODALIDADES FORMATIVAS

- a) **Centro de Formación Profesional:** 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 u otros que se creen con igual finalidad; otras instituciones que brinden servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, y a los que su ley de creación les otorgue tales atribuciones.
- b) **Certificación Ocupacional:** Reconocimiento formal, otorgado por entidades autorizadas por la AAT (Autoridad Administrativa de Trabajo), de los conocimientos adquiridos por el beneficiario de la actualización para la Reinserción Laboral y reconocidos por la empresa a través del certificado de entrenamiento y actualización para la Reinserción Laboral.

- c) **Empresa Patrocinadora:** Entidad que acoge a los aprendices de la modalidad formativa laboral de Aprendizaje con predominio en la Empresa.
- d) **Habilitación Ocupacional:** Refrendo que realiza la AAT (Autoridad Administrativa de Trabajo) respaldando una certificación ocupacional.
- e) **Habilitación Laboral Técnica:** Refrendo que realiza el MINEDU (Ministerio de Educación) al certificado de capacitación laboral y al certificado de actualización para la Reinserción Laboral otorgado por la empresa que permita la convalidación de los aprendizajes en los niveles de Educación Técnico Productiva y Educación Superior.

III. TIPOS DE MODALIDADES

3.1. Del 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 autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

Esta modalidad formativa tiene por finalidad complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

El convenio de aprendizaje es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la **empresa**, el **Centro de Formación Profesional** y el **aprendiz**. Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios; quien se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y del Centro de Formación Profesional.

Corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Aprendizaje previamente definido por el Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución

a. Con predominio de la empresa

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional, expresamente autorizado para realizar esta modalidad por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo

b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional

Es la modalidad que permite a la persona en formación **durante su condición de estudiante** aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo, **denominada prácticas preprofesionales**.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

3.2. Prácticas profesionales

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

1. Una empresa
2. Una persona que **egresa** de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

3.3. De la capacitación laboral juvenil

La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza **por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas**, permitiendo a los beneficiarios **ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo**.

Mediante esta modalidad se busca que **el joven entre 16 y 23 años**, que no haya culminado o ha 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.

Por el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, previamente definido por la empresa anualmente.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.

Registro del Programa de Capacitación Laboral Juvenil

Durante el último trimestre del ejercicio fiscal de la empresa, ésta debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil, elaborado de acuerdo a esta Ley, para su registro.

Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta diseña un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil debe presentarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, elaborado de acuerdo a esta Ley para su registro.

Duración del Convenio

El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a seis (6) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar; y no mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.

Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de doce (12) meses o veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.

Sede de la Capacitación

La Capacitación Laboral Juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en Centros de Formación Profesional o en escuelas - taller o similares implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y el apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los centros educativos que así lo dispongan.

Certificado de Capacitación Laboral

El titular del Certificado de Capacitación Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación laboral técnica, el que será reconocido por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos que éste establezca.

3.4. De la Pasantía

a. De la pasantía en la empresa

La Pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que **busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa**, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

Mediante esta modalidad se busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Un beneficiario de 14 años a más.
3. Un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad.

El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Pasantía definido por el Centro de Formación Profesional y el Programa que respalde el proceso. El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y al Plan Específico de Pasantía del Centro de Formación Profesional. El Centro de Formación Profesional tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el Plan Específico de Pasantía, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas; asimismo, el Programa que respalda la Pasantía, tiene la responsabilidad del monitoreo y seguimiento del proceso.

b. De la pasantía de docentes y catedráticos

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula 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 de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional.

Mediante esta modalidad se busca la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y el Centro de Formación Profesional.

La pasantía de docentes se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa,
2. Un Docente o catedrático y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del Convenio no debe superar los tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas y de investigación científica tecnológica correspondientes al itinerario de pasantías.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y del Centro de Formación Profesional.

El Centro de Formación Profesional tiene a su cargo la planificación y el diseño del itinerario de pasantía, así como su monitoreo y seguimiento, asimismo, debe solventar la remuneración de los pasantes docentes durante el tiempo que dure dicha modalidad formativa.

3.5. De la actualización para la reinserción laboral

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción 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 se busca mejorar la empleabilidad así como 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 (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

El Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral tiene una duración no mayor a doce (12) meses, prorrogable por otro período no mayor a doce (12) meses cuando ello esté previsto y se justifique por el Plan de Entrenamiento y Actualización diseñado.

Los beneficiarios pueden acceder a esta modalidad por una sola vez.

El entrenamiento y actualización para la reinserción laboral debe impartirse en el propio centro de trabajo.

El titular del certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación ocupacional previo cumplimiento de los requisitos que fije la Autoridad Administrativa de Trabajo.