

## **MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

### **1. ¿Qué son las modalidades formativas laborales?**

Son tipos especiales de Convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley N° 28518 (Ley de Modalidades Formativas Laborales) y su Reglamento Decreto Supremo No. 007-2005-TR.

Referencia: Artículo 1° y 3° de la Ley 28518, RM No.142-2007-TR.

### **2. ¿Cuál es el ámbito de aplicación de la Ley 28518 y su Reglamento?**

Comprende a todas las empresas, entendidas como toda entidad pública o privada cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Referencia: Art. III de la Ley 28518 y Art. 3° del Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

### **3. ¿Cuáles son los principios que deben regular las modalidades formativas laborales?**

- El Principio que establece a la Persona como centro fundamental de todo proceso formativo.
- El Principio de Igualdad sin discriminación alguna, a que tiene derecho a la persona en formación.
- Principio de Adecuación a la Realidad del Proceso Formativo, para asegurar su calidad y pertinencia.

Referencia: Art. I de la Ley 28518.

### **4. ¿Cuáles son los objetivos de las modalidades formativas laborales?**

Su objetivo es coadyuvar a la adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo. Fomentar la

formación y capacitación laboral, proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo y favorezca la adaptación de los beneficiarios a diferentes situaciones laborales.

Referencia: Artículo II de la Ley 28518.

## **5. ¿Cómo se clasifican las modalidades formativas laborales?**

Se clasifican de la siguiente manera:

### **1. Del aprendizaje:**

- a. Con predominio en la Empresa.
- b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:
  - b.1 Prácticas Pre-profesionales.

Referencia: Artículo 2° de la Ley 28518.

## **6. ¿Qué obligaciones tiene el Centro de Formación Profesional?**

Corresponde a las entidades especializadas en Formación Profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

Referencia: Artículo 10° de la Ley 28518.

## **7. ¿En qué consiste el aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales?**

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.

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Una persona en formación y
3. Un Centro de Formación Profesional.

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

Referencia: Artículo 12° de la Ley 28518.

## **8. ¿En qué consiste la modalidad de Práctica Profesional?**

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 (antes de la obtención del título profesional).

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.

Referencia: Artículo 13° de la Ley 28518 y Artículo 11° del Decreto Supremo 007-2005-TR.

## **9. ¿Cuáles son las obligaciones de las personas en formación?**

Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:

1. Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
3. Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.
4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.

Referencia: Artículo 41° de la Ley 28518.

#### **10. ¿Cuáles son las obligaciones de la empresa?**

1. Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.
2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.
6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
7. No cobrar suma alguna por la formación.
8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

Referencia: Artículo 42° de la Ley 28518.

#### **11. ¿Cuáles son obligaciones del Centro de Formación Profesional?**

1. Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.

2. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.
3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
4. Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

Referencia: Artículo 43° de la Ley 28518.

## **12. ¿Cuál debe ser la duración de la jornada formativa?**

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

1. En los Convenios de Aprendizaje:
  - a. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:  
Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.
2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

Referencia: Artículo 44° de la Ley 28518 y Artículo 19° del Decreto Supremo 007-2005-TR.

## **13. ¿Cuál es el monto de la subvención económica mensual?**

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa.

Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.

Referencia: Artículo 45° de la Ley 28518 y Artículo 19° y 29° del Decreto Supremo 007-2005-TR.

## **14. ¿Cuál debe ser el contenido de los convenios?**

El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:

1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.
2. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.

### Preguntas Frecuentes en Temas Laborales

3. Fecha de nacimiento del beneficiario
4. Fecha de inicio y término
5. Ocupación materia de la capacitación específica.
6. Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral
7. Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida.
8. Monto de la subvención económica mensual.
9. Duración del convenio.
10. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.
11. Firma de las partes.

El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de su suscripción.

El certificado médico será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social.

Referencia: Artículo 46° de la Ley 28518 y Artículo 28° y 51° del Decreto Supremo 007-2005-TR.

### **15. ¿Cuál es el lugar de presentación de los convenios?**

Los convenios de las distintas modalidades formativas laborales, descritas en el artículo 2° de la Ley 28518, se inscribirán en un único Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales,

previamente autorizado por la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional, o quien haga sus veces. Cuando la actividad formativa laboral se realice en lugar distinto a la sede principal de la empresa, ésta solicitará la autorización de su libro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar.

Referencia: Artículo 52° del Decreto Supremo 007-2005-TR.

#### **16. ¿Cuáles son los gravámenes y descuentos a tener en cuenta?**

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de EsSalud a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución.

Igualmente, la subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

Referencia: Artículo 47° de la Ley 28518.

#### **17. ¿Cuál es la obligación del Centro de Formación Profesional respecto a la suscripción del convenio?**

Corresponde a los Centro de Formación Profesional (CFP):

- a. Suscripción del Convenio: El CFP, de acuerdo a su reglamento, definirá al órgano responsable de la suscripción del Convenio así como el procedimiento para la suscripción oportuna de éste, en un plazo que no exceda los cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del Convenio.

Preguntas Frecuentes en Temas Laborales

- b. Monitoreo y supervisión: El CFP coordinará con la empresa la periodicidad y ejecución del monitoreo y supervisión, de acuerdo a lo estipulado en el Plan o Programa, según la modalidad formativa laboral.

Referencia: Artículo 38° del Decreto Supremo 007-2005-TR.

**18. ¿Debe existir un Registro de los beneficiarios de las distintas modalidades formativas?**

Sí, los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Además, los respectivos convenios se inscriben en el Registro Especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Referencia: Artículo 48° de la Ley 28518.

**19. ¿A cargo de quién está la supervisión de las modalidades formativas laborales?**

La fiscalización de las modalidades formativas está a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo para verificar su observancia.

Referencia: Artículo 49° de la Ley 28518.

**20. ¿Cuál es el plazo para el pago de la subvención y otros beneficios?**

Si a la fecha de la finalización del convenio existiera algún adeudo relacionado a la subvención económica o a cualquier otro beneficio establecido por la Ley, Reglamento ó por acuerdo entre las partes, éstos deberán ser cancelados dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de finalizado el convenio.

Referencia: Artículo 39° del Decreto Supremo 007-2005-TR.

**21. ¿Los beneficiarios tienen derecho a refrigerio?**



Sí, la empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en el que es concedido a sus trabajadores.

Referencia: Artículo 31° del Decreto Supremo 007-2005-TR.

## **22. ¿Existe una restricción para la suscripción de convenios sobre modalidades formativas laborales?**

No es permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas contempladas en esta Ley a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, o que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.

Referencia: Artículo 50° de la Ley 28518.

## **23. ¿En qué casos se produce la desnaturalización de las modalidades formativas laborales?**

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.

### Preguntas Frecuentes en Temas Laborales

5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento

porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.

6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

Referencia: Artículo 51° de la Ley 28518.

#### **24. ¿Cuáles otras infracciones a las modalidades formativas contempla la Ley?**

Las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:

1. El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario.
2. No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
3. El incumplimiento en la presentación del convenio correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
4. El desarrollo del programa de las modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
5. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.
6. No otorgar la certificación correspondiente.

Referencia: Artículo 52° de la Ley 28518.

#### **25. ¿En caso de infracciones las empresas son sancionadas?**

Sí, las infracciones a que se refieren los artículos 51 y 52 de la Ley 28518 son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente.

Referencia: Artículo 53° de la Ley 28518.

**26. ¿Se han publicado modelos o formatos relacionados a las distintas modalidades formativas laborales?**

Los planes, programas, formatos, habilitación ocupacional y actualización del listado de ocupaciones, se regularán mediante Resolución Ministerial.

Actualmente en la R.M. N° 142-2007-TR de fecha 23 de Mayo del 2007 se encuentra los modelos y formatos de Convenios de Modalidades Formativas Laborales.