

PREGUNTAS FRECUENTES

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. **¿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.

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

Es la modalidad que permite AL ALUMNO en formación, 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: La institución, el alumno y el Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio será de común acuerdo entre la Institución y el alumno.

Referencia: Artículo 12° de la Ley 28518.

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

Es la modalidad que permite al EGRESADO, durante el primer año de haber culminado sus estudios universitarios, 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: La institución, el egresado y el Centro de Formación Profesional. No aplica para aquellas personas que obtengan el Título Profesional en este plazo.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses. El egresado deberá ser presentado a una empresa por la Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período permitido para la práctica profesional.

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

6. **¿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.

7. ¿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 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.

8. ¿Cuál es el monto de la subvención económica mensual?

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima Vital, 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.

9. ¿Cuál debe ser el contenido de los convenios?

El Convenio a suscribir será de acuerdo con la modalidad formativa. (ver modelos en la página web)

10. ¿Cuál es el plazo para la presentación del convenio para la firma de la Universidad?

El convenio debe presentarse mediante la Mesa de Partes Virtual, antes del inicio de las prácticas y hasta diez (10) días después de su inicio.

11. ¿Se puede completar los datos del convenio de prácticas y formatos a mano?

No se puede. Todos los documentos deberán ser llenados digitalmente.

12. ¿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 o 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.

13. ¿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.

14. ¿Cuáles otras infracciones a las modalidades formativas contemplan 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.