

**Empresas Transnacionales y Empleo Juvenil:
El caso del capital Español
en el Perú**

PLADES

Paul Cavalie Cabrera

Hecho el Depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° : 2005-3943

© Programa Laboral de Desarrollo - PLADES

Documento elaborado por Paul Cavalie Cabrera, por encargo del Programa Laboral de Desarrollo - PLADES, en el marco del proyecto Vigilancia Social en Empresas Transnacionales - **VISO** 2003-2005.

Producción gráfica : CORAL
primera edición : Abril 2005

ÍNDICE

Introducción	7
1. Los jóvenes y el mercado laboral - Aspectos generales.	9
1.1. El grupo poblacional juvenil	9
1.2. La población juvenil en el Perú	10
1.2.1. Distribución demográfica de los jóvenes	10
1.2.2. Actividades realizadas por los jóvenes	11
1.2.3. Nivel Educativo	12
1.3. Empleo y situación laboral de los jóvenes	12
1.3.1. Participación de la población juvenil en la fuerza de trabajo	13
1.3.2. Características del empleo juvenil	13
1.4. El desempleo juvenil	16
1.5. El "bono demográfico"	18
2. La capacitación o formación laboral. Transición escuela - empleo.	19
2.1. Marco conceptual	19
2.2. Clasificación de la formación y capacitación laboral	20
2.3. Modelos educativos para la inserción laboral	21
2.3.1. Modelos tradicionales	21
a) Modelo francés de transición diferenciada	21
b) Modelo alemán de transición regulada	22
c) Modelo estadounidense de transición desregulada	23
d) Modelo japonés de transición directa	24
2.3.2. América Latina	25
2.3.2.1. Modelos anticuados y de baja calidad	25
2.3.2.2. Observaciones	26
2.3.2.3. Propuestas Generales	27
2.4. Las instituciones de formación profesional	29
2.5. La situación actual en el Perú	30
2.5.1. Marco legal de la formación profesional	32
2.5.2. Las entidades formativas	33
2.5.3. La eficacia de los programas de formación profesional	36
2.6. Los beneficios de la capacitación laboral	37
2.7. Medidas a implementar	38
3. Legislación comparada	39
3.1. Argentina	39
3.1.1. Contrato de trabajo de aprendizaje	39
3.1.2. Régimen de pasantías	40
3.2. Bolivia	41
3.2.1. Contrato de aprendizaje	41
3.3. Brasil	41
3.3.1. Contrato de aprendizaje	41

3.4.	Colombia	41
3.4.1.	Contrato de aprendizaje	42
3.5.	Chile	43
3.5.1.	Contrato de aprendizaje	43
3.6.	Ecuador	44
3.6.1.	Contrato de aprendizaje	45
3.7.	España	47
3.7.1.	Disposiciones comunes	47
3.7.2.	Contrato de trabajo en prácticas	47
3.7.3.	Contrato para la formación	47
3.8.	Paraguay	51
3.8.1.	Contrato de aprendizaje	51
3.9.	Uruguay	53
3.9.1.	Disposiciones comunes	54
3.9.2.	Contrato de práctica laboral para egresados	56
3.9.3.	Becas de trabajo	56
3.9.4.	Contrato de aprendizaje	57
3.9.5.	Contrato de aprendizaje simple	58
3.10.	Venezuela	59
3.10.1.	Contrato de aprendizaje	59
	(*)Cuadro: Legislación comparada en materia de modalidades formativas	61
3.11.	Modalidades de formación en la legislación comparada	69
4.	El empleo juvenil en Perú.	71
4.1.	Regulación vigente de los convenios de capacitación para el trabajo	71
4.1.1.	Convenio de formación laboral juvenil	71
4.1.2.	Convenio de prácticas preprofesionales	73
4.1.3.	Disposiciones comunes de los convenios de formación laboral juvenil y de prácticas preprofesionales	74
4.1.4.	Contrato de aprendizaje	76
	(*)Cuadro: Legislación peruana en materia de modalidades formativas	78
4.2.	Modalidades de formación en la legislación peruana	80
4.3.	El Programa ProJoven	80
4.4.	Evaluación de los programas de capacitación	81
4.5.	Proyecto de Ley de Modalidades Formativas	82
4.5.1.	Título preliminar	83
4.5.2.	Disposiciones comunes	84
4.5.3.	Convenio de aprendizaje	88
4.5.3.1.	Convenio de aprendizaje con predominio en la empresa	89
4.5.3.2.	Convenio de aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas pre profesionales)	89
4.5.3.3.	Convenio de aprendizaje en prácticas profesionales	90
4.5.4.	Convenio de capacitación laboral juvenil	90

4.5.5. Convenio de pasantía en la empresa	93
4.5.6. Convenio de pasantía de docentes y catedráticos	94
4.5.7. Convenio de actualización para la reinserción laboral	95
(*)Cuadro: Perú: Proyecto de Ley de modalidades formativas	99
4.6. Modalidades de formación en el Proyecto de Ley de Modalidades Formativas.	104
4.6.1. Observaciones	105
5. Trabajo de campo. Empresas Transnacionales y Empleo Juvenil: El caso del Capital Español en el Perú.	107
5.1. BBVA- BANCO CONTINENTAL	107
5.2. ENDESA-EDELNOR, CAM PERÚ	112
5.3. TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.	123
5.4. REPSOL-YPF.	127
CONCLUSIONES	133
BIBLIOGRAFÍA	137
ANEXOS	141
Anexo 1-A: Entrevista con un Joven del BBVA-Banco Continental.	141
Anexo 1-B: Entrevista con un Joven de Endesa-Edelnor.	143
Anexo 1-C: Entrevista con una Joven.	145
Anexo 1-D: Entrevista con un Joven.	147

Introducción.

El mercado laboral peruano ofrece resultados desalentadores respecto de la inserción de los jóvenes al mismo. Los altos índices de desempleo juvenil constituyen un problema social que debe ser abordado por el Estado con políticas públicas que tengan por finalidad garantizar una mayor participación, y de mejor calidad, de los jóvenes en el trabajo.

Si bien es cierto que existen diversos factores que originan que los jóvenes sean excluidos del empleo, tales como: crecimiento insuficiente de la economía, falta de experiencia laboral, necesidad de los empleadores por contar con una mano de obra competente y flexible, la aparición de nueva tecnologías, la alta productividad que exige el mercado, etc.; en el presente trabajo de investigación nos centraremos en las características de la "Formación para el Trabajo de los Jóvenes" y la inadecuación de esta formación a las características de la oferta de empleo en nuestro país, enfocándonos en las Empresas Transnacionales de origen español: Repsol, Telefónica, ENDESA y BBVA.

En ese sentido, se analizará el marco legal de la formación para el trabajo en Perú, así como el desarrollo de las propuestas de modificación de los dispositivos actualmente existentes, y en el Derecho Comparado.

A tal efecto, el desarrollo del trabajo se divide en cinco acápite: el primero está referido a la descripción general de la situación de los jóvenes en el mercado laboral peruano, utilizando para ello criterios de clasificación generales y cuadros estadísticos; el segundo acápite desarrolla el tema de la formación o capacitación laboral, centrándose para ello en las características que el sistema educativo plantea para la transición escuela-empleo; en el tercer acápite revisamos la legislación de otros países en materia de formación laboral; el cuarto acápite analiza la legislación (y proyectos legislativos) sobre formación laboral en el Perú, así también se evalúa los programas de capacitación existentes y; por último el quinto acápite se refiere al trabajo de campo, a partir de entrevistas realizadas a dirigentes sindicales de las transnacionales españolas y de los jóvenes participantes en los programas de capacitación laboral.

De acuerdo al esquema planteado, el enfoque metodológico es inductivo, lo cual nos permite identificar los actuales problemas y la mala técnica legislativa que existe para regular el tema de la Formación Laboral de los Jóvenes, para luego plantear las soluciones que debieran tomarse en cuenta en nuestro ordenamiento jurídico y social.

Finalmente, las fuentes utilizadas para alcanzar dichos objetivos, son en esencia la legislación nacional, los manuales de derecho laboral en general y documentos de trabajo de la OIT/CINTERFOR, la doctrina especializada en el tema, y el trabajo de campo realizado en las empresas Repsol, Telefónica, ENDESA y BBVA.

1. Los jóvenes y el mercado laboral

- Aspectos generales.

1.1. El grupo poblacional juvenil.

La Organización de las Naciones Unidas define al grupo juvenil como la población comprendida entre los 15 y 24 años de edad. Asimismo, el Convenio sobre edad mínima de la OIT de 1973 establece los 15 años como límite mínimo de admisión al empleo, por debajo del cual se considera que opera el trabajo infantil (aunque en muchos países como Perú, la entrada al empleo se produce antes).

Para efectos prácticos, puede distinguirse dos subgrupos: los entrantes al mercado laboral (de 15 a 19 años de edad) y los "adultos jóvenes" (de 20 a 24 años). Sin embargo, estas cifras no dejan de ser aproximadas, ya que se aplican a una colectividad diversa de individuos. Así, un joven de 18 años puede ser el jefe de un hogar situado en un barrio marginal, mientras que uno de 20 puede asistir a una universidad privada sin tener necesidad de trabajar ¹.

Más útil resulta la clasificación que distingue a los jóvenes sudamericanos según su edad, sexo, zona de residencia y nivel socioeconómico, en:

- **Adolescentes.**

Son los jóvenes que estudian y no trabajan, que viven con sus padres y que son económicamente dependientes. Aquí se encuentran los jóvenes urbanos de 15 a 19 años, principalmente los no pobres. Esta categoría es prácticamente inexistente a nivel rural.

- **En transición.**

Trabajan y estudian. Son jóvenes que están en tránsito hacia la vida adulta. Este grupo tiene una gran variabilidad según los países: en Chile, Colombia y México representa entre el 3% y el 6% de los jóvenes; mientras tanto en Brasil, Bolivia y Costa Rica varía entre 10% y 32%.

1 ABDALA, Ernesto. "Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina". p. 17 - 65. En: MOLPECERES PASTOR, Mariangeles. Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo: escenarios contradictorios en la garantía social. --: OIT, 2004. p. 26.

- **Adultos.**

"Adultos jóvenes" que desertaron del sistema de enseñanza formal para pasar a integrar la Población Económicamente Activa (PEA). Entre el 60% y el 90% de los jóvenes pobres del medio rural se encuentran en este grupo.

- **Desterrados.**

Jóvenes que no estudian ni trabajan, y que no logran entrar al círculo social del mundo adulto. Aquí se encuentran los varones jóvenes urbanos (del 5% al 15% entre los pobres y del 3% al 8% entre los no pobres), así como las mujeres jóvenes rurales que realizan tareas del hogar (del 10% al 30% entre las no pobres y del 40% al 80% entre las pobres)².

1.2. La población juvenil en el Perú ³.

Según la Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre 2001, en el Perú urbano existía un total de 3,463,435 jóvenes comprendidos entre los 16 y los 25 años, lo que representó un 28% de la Población en Edad de Trabajar (PET) urbana. Los resultados también muestran que los jóvenes hombres eran un 48% del total, correspondiendo ello a alrededor 131 mil menos que sus pares mujeres.

Perú urbano: Población Juvenil por Sexo y Tramo de Edad, 2001

Sexo	Edad		Total
	16 a 17 años	18 a 25 años	
Hombre	49.0	47.9	48.1
Mujer	51.0	52.1	51.9
Total relativo	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	738,610	2,724,825	3,463,435

Fuente: Convenio MTPE-INEI, ENAHO III Trimestre 2001

Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

1.2.1. Distribución demográfica de los jóvenes.

La población juvenil está muy desigualmente repartida según las ciudades, siguiendo en parte la pauta de poblamiento general del Perú (El departamento de Lima concentra más de la tercera parte de la población total nacional).

² Íbid. p. 24.

³ Información tomada de: Boletín de Economía Laboral - BEL N° 25 "Situación Laboral de los Jóvenes en el Perú Urbano", PROGRAMA DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS LABORALES (PEEL) - MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. En: http://www.mintra.gob.pe/peel/publicaciones/bel/BEL25_1.pdf (25-11-04).

Perú urbano Juvenil Según ciudades, 2001

Ciudad	Hombre	Mujer	Total	Jóvenes/PET (en %)	Distribución (en%)
Lima Metropolitana	759,840	821,441	1,581,281	27,7	46,8
Chimbote	32,790	32,657	65,447	28,1	1,9
Chiclayo	52,729	55,060	107,789	30,7	2,9
Cajamarca	11,484	13,005	24,489	31,2	0,6
Arequipa	82,015	83,740	165,755	27,7	4,9
Puno-Juliaca	30,824	31,385	62,209	31,2	1,6
Pucallpa	23,601	23,833	47,434	31,8	1,2
Resto	672,677	739,354	1,409,031	28,8	40,1
Total	1,665,960	1,797,475	3,463,435	28,3	100,0

Fuente: Convenio MTPE-INEI, ENAHO III Trimestre 2001

Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Adicionalmente, podemos notar que mientras más poblada es la ciudad, los jóvenes son proporcionalmente menos importantes. De esta manera mientras Lima es la ciudad con mayor PET y con menor participación de jóvenes (46.8% y 27.7%, respectivamente); Pucallpa presenta la mayor participación de jóvenes en la PET (31.8%) y la segunda población menos numerosa (1.2%).

1.2.2. Actividades realizadas por los jóvenes.

A nivel agregado más de la mitad de los jóvenes se encuentran trabajando, mientras que 4 de cada 10 no participan en el mercado de trabajo (inactivos). Los resultados cambian al tener en cuenta la edad y el sexo, así los más jóvenes y las mujeres son los que muestran mayor inactividad, en el caso del primer grupo ello se justifica principalmente por razones de estudio (51.7%), mientras que para las mujeres, además de los estudios, figura como segunda razón los quehaceres del hogar (27% y 17.5% respectivamente).

Jóvenes por Edad y Sexo, Según actividad realizada (en porcentajes)

Actividad	Edad		Sexo		Total
	De 16 a 17 años	De 18 a 25 años	Hombre	Mujer	
<i>Ocupados 1/</i>	35.9	56.8	59.0	46.2	52.4
Trabaja y estudia	14.3	43.6	42.9	32.1	37.3
Sólo trabaja	21.7	13.3	16.1	14.1	15.0
<i>Inactivos 2/</i>	59.5	34.7	33.0	46.4	39.9
Sólo estudia	51.7	20.2	26.8	27.0	26.9
Quehaceres del hogar	6.4	11.4	2.5	17.5	10.3
Otras razones de inactividad	1.4	3.1	3.7	1.8	2.7
<i>Desocupados</i>	4.6	8.5	8.0	7.4	7.7
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	738,610	2,724,825	738,610	2,724,825	3,463,435

Notas:

1/ Se usó la pregunta 582: ¿Asiste actualmente a un centro de enseñanza de educación?

2/ Son las razones de la inactividad (pregunta 559). A diferencia de la anterior considera la posibilidad de estudios de una manera más amplia al considerar centros preuniversitarios, estudios por cuenta propia y cualquier otra opción de estudio no considerada en la educación tradicional: primaria, secundaria, técnico o superior universitaria.

Fuente: Convenio MTPE-INE, ENAHO III Trimestre 2001

Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Llama la atención el elevado porcentaje de jóvenes que trabajan y estudian (37.3%), cifra que podría estar subestimada al no tener en cuenta estudios debidos a la preparación preuniversitaria por ejemplo. Los grupos que sobresalen por poseer esta característica son los jóvenes de 18 a 25 años y los hombres (43.6% y 42.9% respectivamente).

1.2.3. Nivel Educativo.

Con respecto a este punto, podemos decir que es uno de los aspectos más significativos de la situación de los jóvenes que ayuda a configurar su perfil.

Actividad	Edad		Sexo		Total
	De 16 a 17 años	De 18 a 25 años	Hombre	Mujer	
	Ocupados 1/	35.9	56.8	59.0	
Trabaja y estudia	14.3	43.6	42.9	32.1	37.3
Sólo trabaja	21.7	13.3	16.1	14.1	15.0
Inactivos 2/	59.5	34.7	33.0	46.4	39.9
Sólo estudia	51.7	20.2	26.8	27.0	26.9
Quehaceres del hogar	6.4	11.4	2.5	17.5	10.3
Otras razones de inactividad	1.4	3.1	3.7	1.8	2.7
Desocupados	4.6	8.5	8.0	7.4	7.7
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	738.610	2.724.825	738.610	2.724.825	3.463.435

Fuente: Convenio MTPE - INEI, ENAHO III Trimestre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadística y Estudios Laborales (PEEL).

En tal sentido, conforme a la información que se expone en el cuadro anterior tenemos que, el grueso de la población juvenil tiene secundaria completa o incompleta (38.1% y 28.5%, respectivamente), constituyendo de esta manera el grupo más numeroso dentro de los jóvenes. Las diferencias entre sexos no son contundentes, sin embargo se nota una ligera supremacía del nivel educativo masculino versus el femenino.

1.3. Empleo y situación laboral de los jóvenes ⁴.

En la actualidad la situación de los jóvenes trabajadores es vulnerable, debido a que nos encontramos en una coyuntura de crecimiento insuficiente de la economía, donde la actitud en general de los empleadores es negativa para con unos jóvenes trabajadores inexpertos y con falta de calificaciones a causa de lo limitado de su experiencia laboral.

Según la OIT, los jóvenes trabajadores entran en el mercado de trabajo en un mal momento, esto es, cuando está aumentando la demanda de personal muy calificado. Y peor aún, si tomamos en cuenta el acceso restringido de los jóvenes a la formación en el lugar de trabajo⁵.

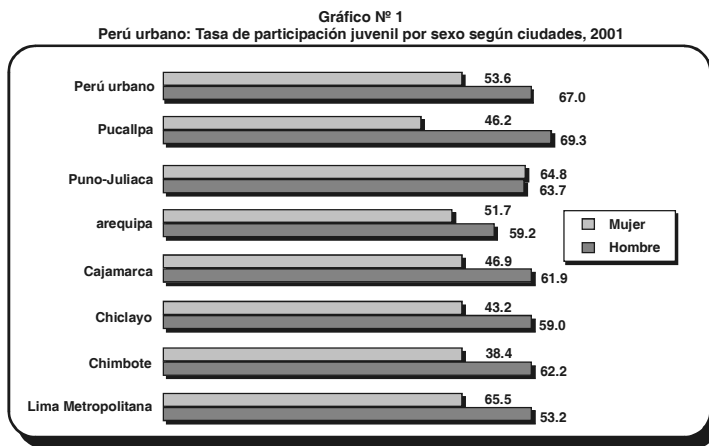
4 Ibidem.

5 OIT. "Los jóvenes trabajadores". p. 196 - 201. En: OIT. Informe sobre el empleo en el mundo 1998 -1999: empleabilidad y mundialización; papel fundamental de la formación. Ginebra: OIT, 1998.

1.3.1. Participación de la población juvenil en la fuerza de trabajo.

En el Perú, la participación en la fuerza de trabajo alcanza a un 60.1% de la PET juvenil. Este porcentaje es menor al que existe a nivel total, que alcanza a un 67.6% de la PET urbana, ello se justifica si se tiene en cuenta la elevada inactividad presentada por los jóvenes de 16 a 17 años (59.5%) explicada a su vez por razones de estudio de este grupo.

Sin embargo, como se sabe, la inserción laboral de los jóvenes es diversa según sexo y tramos de edad, así mientras 41 de cada 100 jóvenes de 16 a 17 años participan en el mercado de trabajo, el 65% de la población de 18 a 25 años hace lo mismo. Las diferencias por sexo son mostradas en el siguiente gráfico:



Fuente: Convenio MYPE-INEL ENAHO II Trimestre 2001
Elaboración: MYPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Analizando la desagregación por sexo, vemos que, tal como ocurre en el resto del país, la tasa de participación masculina supera en promedio, alrededor de trece puntos porcentuales a la femenina, siendo la distancia más grande la presentada por Chimbote (23.8 puntos porcentuales) mientras que la ciudad de Puno-Juliaca resultó ser la única ciudad en la que la participación femenina supera a la masculina.

1.3.2. Características del empleo juvenil ⁶.

Examinando algunos de los rasgos específicos que asume el desempeño laboral de los jóvenes en el Perú urbano, encontramos que la inmensa mayoría de ellos trabaja fuera de su hogar. Un 48.7% lo hace en un establecimiento apropiado y acondicionado fuera de la estructura de la vivienda, mientras un 14,6% y un 11.1% lo hace en la calle (lugares públicos estables o no)

⁶ Información tomada de: Boletín de Economía Laboral - BEL Nº 25 "Situación Laboral de los Jóvenes en el Perú Urbano" Cfr. Nota 3.

o en su propia vivienda respectivamente, constituyendo estas tres categorías el grueso del empleo juvenil. Otras categorías menores son el trabajo en vehículo para transportes de personas o mercancías y el trabajo en el campo.

Por otro lado, tenemos que el tipo de establecimiento predominante corresponde a la microempresa de 2 a 4 trabajadores, que concentra al 39% de los empleos juveniles. Los establecimientos con una sola persona empleada es el segundo mayor grupo reuniendo al 27% de los empleos; cabe precisar que mientras la proporción de hombres es mayor en la empresa de 2 a 4 trabajadores la situación se invierte para las mujeres que trabajan solas.

Perú Urbano :Tamaño de empresa en la que laboran los jóvenes en su ocupación principal, 2001 (en porcentajes)

Tamaño empresa	Hombre	Mujer	Total
Una persona	20.6	34.3	26.9
2 a 4 personas	40.0	37.2	39.0
5 a 9 personas	13.2	7.5	10.6
10 a 49 personas	11.0	7.3	9.3
50 a más personas	14.8	13.0	14.0
sin dudas	0.5	0.1	0.3
Total relativo	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	982,912	830,324	1,813,236

Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
Fuente: Convenio MTPE-INEI, ENAHO III Trimestre 2001

Los establecimientos de 5 a 9 personas reúne a un 10.6%, mientras que en la de 10 a 49 personas y la de 50 a más se desempeña un 9,3% y 14% respectivamente de jóvenes.

Desagregadas las cifras por sexo, tenemos que tanto en la de 5 a 9 como en la de 10 a 49 la proporción de hombres es superior a la de las mujeres, mientras que en las empresas de 50 a más trabajadores no existe una diferencia significativa.

Con relación a los "grupos ocupacionales" ⁷ predominantes entre los jóvenes, tenemos también una pauta muy concentrada de ellos en la categoría de trabajadores no calificados, la que agrupa a un 45,2%, constituyendo por sí sólo un dato relevante para cualquier política hacia el sector. Solamente otras dos categorías de oficios muestran porcentajes importantes de jóvenes. Ellas son los trabajadores de servicio y vendedores y obreros, operarios de las canteras, petróleo, industria manufacturera y otros. Ambos sectores reunidos concentran otro 28.7% de los jóvenes que trabajan.

Perú urbano: Ocupación u Oficio de los Jóvenes en su Trabajo Principal, 2001
(en porcentajes)

Ocupación u Oficio	Hombre	Mujer	Total
Profesionales científicos e intelectuales	3.8	5.6	4.6
Técnicos de nivel medio	8.1	6.1	7.6
Jefes y empleados de oficina	3.7	7.7	5.6
Trabajadores de servicios y vendedores	12.6	22.4	17.1
Agricultores y trabajadores calificados agropec y pesqueros	1.1	0.4	0.8
Obreros y operadores de las actividades minas. canteras, petróleo, industria manufacturera y otros	16.3	6.0	11.6
Obreros de la construcción, Conf. de productos de papel y cartón, Trab. Caucho y plástico, otros	12.9	0.5	7.2
Trabajadores no calificados	40.9	50.3	45.2
Fuerzas armadas y policiales	0.5	0.1	0.3
Total relativo	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	982,912	830,324	1,813,236

Fuente: Convenio MTPE-INEI, ENAHO III Trimestre 2001
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Así también, la descomposición por sexo permite apreciar que la mitad de las mujeres realizan ocupaciones no calificadas, cifra superior en casi 10 puntos porcentuales que sus pares hombres.

Por otro lado, los niveles de ingreso que obtienen los jóvenes en su trabajo son acordes con la realidad que hemos observado. Es así como en promedio, el ingreso líquido en el trabajo principal alcanzaba en el tercer trimestre del 2001 a S/. 374, siendo las diferencias por sexo desfavorable para las mujeres ya que mientras los hombres ganan en promedio S/. 431 las mujeres perciben S/. 305, muy por debajo de la Remuneración Mínima Vital.

Las características de los trabajos a los que acceden los jóvenes, manifiesta una pauta de precariedad que no se limita a los bajos ingresos, ya que existe un importante porcentaje de asalariados privados jóvenes sin contratos de trabajo (79%) y sin afiliación al sistema de prestaciones de salud o al sistema de pensiones (81% y 85% respectivamente).

7 La clasificación de los grupos ocupacionales es la sugerida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones-Revisada (CIIU-88)" y adaptada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI para reflejar la estructura del mercado de empleo en nuestro país.

De esto último, se desprende la necesidad de elaborar políticas que tengan en cuenta el largo plazo, ya que dentro de 40 ó 50 años esta misma cohorte estará sin seguridad social o con pensiones reducidas.

En pocas palabras podemos caracterizar el empleo juvenil como marcado por diversos rasgos de precariedad, asociado principalmente a la pequeña producción, sin condiciones de estabilidad y con importantes sectores no cubiertos por la seguridad social y concentrado en ocupaciones de baja calificación laboral.

1.4. El desempleo juvenil.

Tanto en Europa como en América Latina se observan altas tasas de desempleo entre los jóvenes⁸. Un magro crecimiento económico lo ha agudizado en Europa occidental, mientras que la reestructuración y la contracción de la economía han limitado sensiblemente el acceso al empleo de los jóvenes en Europa oriental. Del mismo modo, persiste un fuerte desempleo y subempleo en muchos países en desarrollo de África, Asia y América Latina, donde las tasas de desempleo juvenil urbano rebasan a menudo el 30%.

Aunque todavía no se alcanzan estas proporciones en Perú, puede apreciarse en el Cuadro 1 que los grupos más vulnerables a sufrir altas tasas de desempleo son las mujeres y los hombres jóvenes que tienen entre 14 y 24 años (siendo ésta, una tendencia que va en aumento).

La falta de empleo reduce los ingresos familiares e impide la continuación de la formación para seguir siendo "empleable", concepto éste que se ha instalado en el habla común para referirse a la capacidad de una persona para insertarse y reinsertarse en el mercado laboral. Se ingresa, así, a un círculo vicioso en el que los jóvenes pobres no acceden a la formación profesional por falta de recursos, y no consiguen recursos precisamente porque no se capacitan y carecen de los medios materiales para ello.

El desempleo al principio de la vida laboral aumenta las probabilidades de seguir desempleado, o de volver a serlo, y de percibir en el futuro unos salarios sensiblemente más bajos.

8 En este sentido, Rodríguez-Piñero señala que "en todos los países de la Unión Europea, los jóvenes son el grupo más desfavorecido en el mercado de trabajo cuyo desempleo ha afectado no sólo a los niveles profesionales inferiores de los jóvenes, que abandonan la escuela sin haber obtenido ninguna cualificación, sino también a los jóvenes cualificados incluidos los estudiantes universitarios". RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. "Empleo juvenil y política de empleo". p. 103 - 111. En: Relaciones Laborales. Madrid. T. 1998-I. p. 104.

Cuadro 1⁹

Lima Metropolitana: PEA total por nivel de empleo según estructura demográfica (2000 -2003)

Año	Descripción	Desempleo (%)	Subempleo (%)	Empleo adecuado (%)	Total (%)
	Hombres				
	14 - 25 años	16.9	45.9	37.2	100
	25 - 24 años	4.5	27.3	68.2	100
	45 - 54 años	5.6	23.9	70.5	100
	55 - más	10.5	35.1	54.3	100
	Mujeres				
	14 - 25 años	13.4	46.2	40.4	100
	25 - 24 años	7.0	46.0	47.1	100
	45 - 54 años	2.0	48.3	49.7	100
	55 a más	2.8	49.2	48.0	100
	Hombres				
	14 - 25 años	14.0	48.4	37.6	100
	25 - 24 años	4.7	32.2	63.1	100
	45 - 54 años	7.4	34.6	58.0	100
	55 a más	7.5	41.9	50.4	100
	Mujeres				
14 - 25 años	18.2	48.9	32.9	100	
25 - 24 años	7.7	47.7	44.6	100	
45 - 54 años	7.1	43.7	49.1	100	
55 a más	10.3	42.7	46.9	100	
	Hombres				
	14 - 25 años	14.6	50.7	34.7	100
	25 - 24 años	5.7	34.9	59.3	100
	45 - 54 años	6.5	31.8	61.6	100
	55 a más	10.2	34.7	55.2	100
	Mujeres				
	14 - 25 años	18.0	50.9	31.1	100
	25 - 24 años	10.7	44.6	44.6	100
45 - 54 años	7.0	46.1	46.9	100	
55 a más	8.1	59.5	32.4	100	
	Hombres				
	14 - 25 años	17.4	49.3	33.3	100
	25 - 24 años	6.3	35.8	58.0	100
	45 - 54 años	4.6	32.4	63.1	100
	55 a más	14.3	37.7	48.0	100
	Mujeres				
	14 - 25 años	20.8	53.1	26.1	100
	25 - 24 años	10.1	45.8	44.2	100
45 - 54 años	7.9	48.0	44.1	100	
55 a más	4.5	53.2	42.3	100	

9 Cuadro simplificado tomado de: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. El estado del empleo en el Perú - 2003. Lima, 9 de julio de 2004. p. 65. En: www.intranet.mintra.gob.pe/contenidos/destacados/informe_final.pdf

Otras consecuencias graves del desempleo juvenil obedecen a la conexión entre el desempleo y ciertos problemas sociales. El desempleo dificulta el paso de la adolescencia a la vida adulta, que presupone a menudo la creación de un hogar y de una familia. Hay una relación directa entre el desempleo juvenil y la delincuencia, el abuso de drogas y el vandalismo ¹⁰.

No obstante, el ingreso masivo de los jóvenes al mercado de trabajo puede significar también una oportunidad de desarrollo, como veremos a continuación.

1.5. El "bono demográfico".

Se dice que un país goza de un "bono demográfico", cuando los habitantes en edad activa (generadores de riqueza) superan ampliamente a los integrantes de los dos extremos de la vida (contingentes pasivos). Los estados que cuentan con este bono deben aprovecharlo para su expansión y desarrollo, ya que es una clara oportunidad para el crecimiento económico y el cambio social.

Perú es uno de los países sudamericanos (junto con Brasil, Colombia, México y Venezuela) que dispone de este bono de población joven en la actualidad. Por ello, es necesario que se apliquen políticas activas hacia los jóvenes y adultos en edad productiva ¹¹.

10 OIT. "Los jóvenes trabajadores". Op.cit. pp. 196 - 197.

11 ABDALA, Ernesto. Op. cit. p. 21.

2. La capacitación o formación laboral¹². Transición escuela - empleo.

2.1. Marco conceptual.

En líneas generales, puede afirmarse que la capacitación o formación laboral es "una fórmula educativa, extra escolar, diferenciada de la educación regular, mediante la cual los individuos tienen la posibilidad de adquirir determinadas habilidades, conocimientos, destrezas y competencias laborales o empresariales. Mientras la educación regular ofrece una formación básica general: dirigida a personas que aun no se encuentran en la condición de económicamente activas; la capacitación laboral imparte un entrenamiento a jóvenes y adultos que ya forman parte de la fuerza laboral"¹³ .

La formación profesional propiamente dicha, que es el foco de atención del presente documento, está dirigida a la formación inicial en el trabajo (aprendizaje) y a la capacitación de trabajadores en actividad.

En ese sentido, la definición arriba descrita involucra un diseño de la oferta formativa que tenga los siguientes principios orientadores:

- La pertinencia en términos de responder a demandas actuales y potenciales;
- La empleabilidad para áreas ocupacionales definidas en términos de familias o ramas profesionales, y;
- El respeto por las vocaciones de los sujetos cognoscentes¹⁴.

Por otro lado, la formación profesional se encuentra estrechamente vinculada a la política educativa que elijan tener los Estados. Resulta pues, que la capacitación profesional y/o técnica que se imparte a los jóvenes, con la finalidad de que éstos se inserten en el mercado laboral, se encuentra regulado en el Sistema Educativo de cada nación.

12 A efectos de evitar confusiones, debemos señalar que la formación o capacitación laboral profesional debes ser entendida como la capacitación o habilidades profesionales/técnicas que adquiere un individuo para ponerlas en práctica en el mercado laboral. Así también, debe tenerse presente que el corte profesional/técnico de dicha formación difiere de la formación académica impartida en las universidades.

13 CHACALTANA, Juan y Denis SULMONT. Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. Lima, junio de 2003. p. 10. En: <http://www.consortio.org/programa2000.asp>

14 SLADOGNA, Mónica. "Proyecto: Sistema Integrado de Formación Profesional Versión 1.0." Instituto Nacional de Educación Tecnológica - Argentina. En: <http://www.campus-oei.org/bancoseyt/estudio02.htm> (25-11-04).

Es por ello, que el Estado ante el tema de la "formación profesional" no tiene un rol pasivo, así como tampoco debe esperar la iniciativa del sector privado en este tema. Por el contrario, al ser la educación y el trabajo derechos fundamentales de todo individuo, el Estado cumple un rol protagónico "debiendo promover las condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo"¹⁵.

Por último, vale hacer la anotación respecto de las diferencias que existe entre las instituciones escolares y los centros de capacitación. La racionalidad de las escuelas se vincula a lo burocrático, de más largo plazo, más centrada en el alumno; diferente de la racionalidad de la formación profesional que se centra en las demandas ocupacionales y en la tecnología, más variable y flexible¹⁶.

2.2. Clasificación de la formación y capacitación laboral.

La formación profesional se relaciona no solo a la capacitación que reciben los jóvenes para ingresar al mercado laboral; la formación profesional implica, además, (y en la gran mayoría de casos es la concepción generalizada de los empleadores) la capacitación que reciben los trabajadores ya experimentados con la finalidad de adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos, o, para elevar los niveles de productividad de la empresa.

En tal sentido, podemos decir que la formación profesional se clasifica en:

- Formación profesional para los trabajadores experimentados, y
- Formación profesional antes del primer empleo - jóvenes.

En relación a los trabajadores experimentados, los programas de capacitación profesional están dirigidos en su gran mayoría, pero no exclusivamente, precisamente para este grupo, el mismo que está compuesto por trabajadores en activo a quienes sus empleadores envían para que reciban dicha formación. Al respecto, Tostes señala que en los Convenios Colectivos se asume el compromiso de intensificar y desarrollar los programas de capacitación laboral y productividad cuando sean necesarios para la modernización de la planta industrial o por cambios en la organización o en la producción. Asimismo, las acciones de capacitación tendrán como objetivo actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en las actividades que realiza, logrando el desarrollo y la participación activa del mismo¹⁷.

15 Artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993.

16 GALLART, María Antonia. "Tendencias y desafíos de la formación profesional y el empleo en América Latina". Revista Interamericana de Desarrollo Educativo: La Educación 129-131 I-III, 1998. Estudio elaborado para la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos - OEA. En: <http://www.iacd.oas.org/La%20Educa%20129-131/act%20educ.htm> (30-11-04)

17 TOSTES, Marta, VILLAVICENCIO, Alfredo y CORTÉS, Juan Carlos. "Diálogo social sobre formación en el Perú". CINTERFOR; Montevideo, 2004. pp. 58-61. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/aporte/apor10/index.htm> (28-11-04)

Sin embargo, debido a que la materia a tratar en el presente documento se centra en analizar la formación profesional de los jóvenes para su inserción en el mercado de trabajo, en adelante tan sólo desarrollaremos esta clasificación de la formación profesional.

2.3. Modelos educativos para la inserción laboral.

A continuación, describiremos cómo se introduce la formación profesional en los distintos sistemas educativos del mundo.

precisar las funciones que cumplen tanto la educación primaria como la educación superior. De Moura señala que las escuelas primarias preparan a los alumnos cognitivamente para desempeñarse en una sociedad moderna (lectura, escritura y aritmética, así como algún conocimiento de ciencias) y los socializa para convertirlos en buenos ciudadanos; la educación superior, por otra parte, es en su mayor parte profesional ya que prepara a los estudiantes para el trabajo que realizarán en el futuro y, en algunas universidades, para funciones elitistas¹⁸.

En tal sentido, el desarrollo de nuestra investigación se centra principalmente en el ciclo superior de la educación secundaria (los últimos tres o cuatro años de este periodo).

2.3.1. Modelos tradicionales.

Hay quienes sostienen¹⁹ la existencia de 4 modelos tradicionales de transición escuela-empleo: el francés, el alemán, el americano y el japonés.

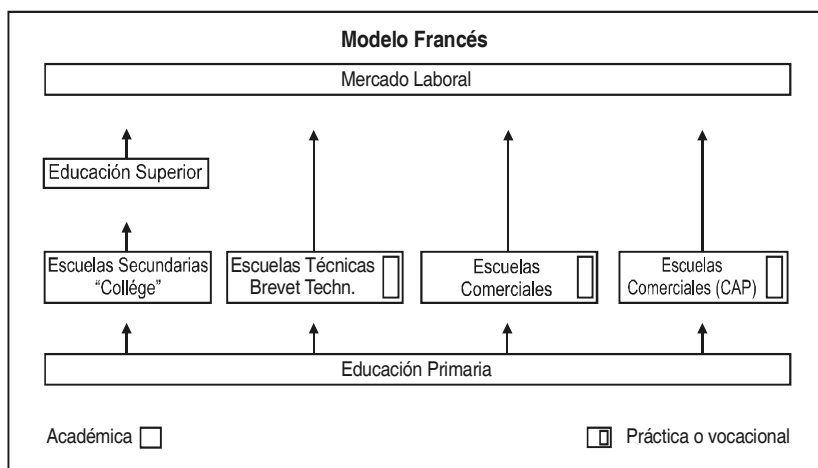
a) Modelo francés de transición diferenciada.

La principal característica de la tradición francesa, es la creación de una escuela diferente para cada perfil estudiantil y para cada rama educacional.

Los estudiantes que desean aprender una profesión acudirán a una escuela de artes y oficios y luego deberán superar el examen del CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle). Aquellos que tengan mejores aptitudes académicas y sigan queriendo aprender un oficio, pueden ir al Lycée Technique. Aquellos que muestren mayor orientación académica optarán por una de las escuelas secundarias de bachillerato (Baccalauréat o Bac).

18 DE MOURA CASTRO, Claudio y otros. Las escuelas de secundaria en América Latina y el Caribe y la transición al mundo del trabajo. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, 2000. p. 2.

19 THEZÁ MANRÍQUEZ, Manuel. "Jóvenes y Empleo: notas sobre un permanente desencuentro". En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro294/index.htm> (18-11-04). DE MOURA CASTRO, Claudio y otros. Op.cit. pg. 2-5.



El sistema francés privilegia los estudios generales que llevan al bachillerato (Bac) y, posteriormente, a la enseñanza superior. El modo de selección es particularmente riguroso, puesto que la formación inicial determina a los individuos durante su vida activa. Esta concepción coloca en una segunda línea a los estudiantes que optan por seguir una formación profesional, en comparación con los estudiantes de escuelas secundarias que consiguen el bachillerato y que por ende tienen derecho a acceder a los estudios superiores de corte académico.

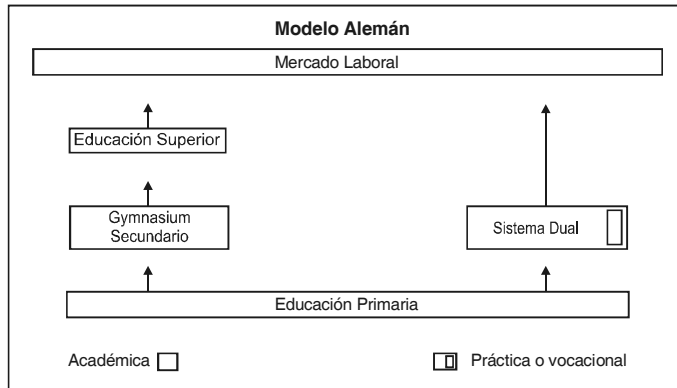
En el modelo francés, la escuela y el trabajo permanecen como dos esferas institucionalmente separadas. Después de prácticamente 9 años de enseñanza común, el nivel profesional abre un espacio para aquellos estudiantes orientados (por deseo propio o debido a resultados insuficientes) hacia una formación que les permite obtener en 2 o 3 años un certificado de aptitud profesional o un certificado de estudios profesionales.

b) Modelo alemán de transición regulada.

Alemania ha desarrollado un sistema de formación profesional "dual" que consiste en una formación general en la escuela, acompañada por una formación práctica en la empresa. Este sistema es denominado dual por el vínculo escuela-empresa, pero también por el hecho de que los programas de formación son codeterminados por los sindicatos y los empresarios.

Los jóvenes alemanes que optan por la formación profesional en lugar de asistir a escuelas secundarias, pasan por un período de 3 a 4 años en régimen de aprendizaje

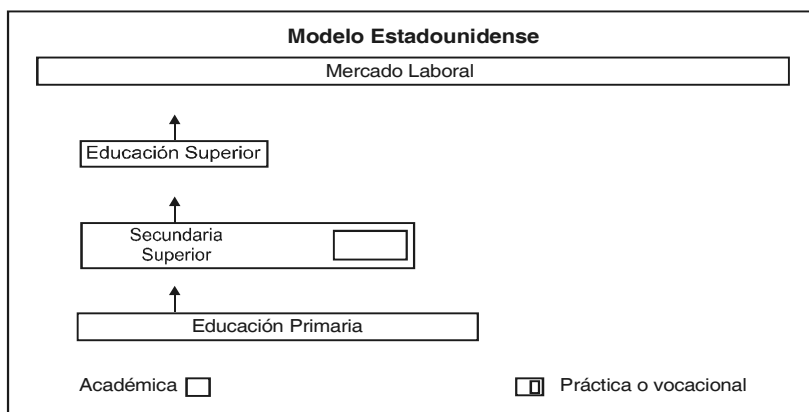
(una vez finalizados al menos 9 o 10 años de escolarización). Paralelamente a la experiencia laboral, un día a la semana acuden a una escuela que ofrece disciplinas académicas y asignaturas tecnológicas.



Un contrato de trabajo formaliza la relación del aprendiz con la empresa, la cual se compromete a entregar una formación bajo el control de un maestro aprendiz certificado. A lo largo del aprendizaje, los jóvenes reciben un subsidio fijado por la convención colectiva de la respectiva área.

c) Modelo estadounidense de transición desregulada.

En Estados Unidos, la transición escuela - empleo es relativamente larga y poco regulada. El sistema educativo de este país, ofrece el mismo tránsito escolar al conjunto de los jóvenes hasta el fin de la educación secundaria. Pobres o ricos, de orientación académica u ocupacional, todos los estudiantes van a la misma escuela.



No obstante, la diferenciación se efectúa dentro de la misma escuela. Los jóvenes con mayor interés por los estudios superiores, siguen cursos con una mayor orientación académica, mientras que los que desean adquirir una habilidad con salidas de cara al mercado, optan por los cursos profesionales. Así, los estudiantes más avanzados eligen cursos de mayor dificultad y el resto elige las versiones más sencillas o suavizadas del mismo curso.

Incluso, las escuelas que se encuentran en regiones de clase obrera bajan sus niveles académicos y se centran más en la formación para un oficio. Pero todas las escuelas ofrecen siempre un amplio abanico de disciplinas.

d) Modelo japonés de transición directa.

En oposición a un sistema de características duales, donde la formación es impartida al inicio de la carrera, en Japón la formación se inicia una vez que el empleado ya es parte de un proceso del sistema de producción.



Funcionando en una lógica de mercado interno, las empresas reclutan a los jóvenes egresados de las escuelas secundarias sin formación profesional específica. Estos jóvenes pasan por diferentes puestos de trabajo, recibiendo una formación que les permite desarrollar una vasta gama de competencias generales y prácticas, así como un buen conocimiento de la empresa. En este caso, son las prácticas de reclutamiento de las grandes empresas - privadas o públicas - las que dominan el mercado del trabajo de los jóvenes; de esta forma se les ofrece a los jóvenes un empleo permanente y buenas condiciones de remuneración.

Por otro lado, en cuanto a los obreros y al personal técnico, ellos son proporcionados por las escuelas secundarias y los colegios universitarios en función de la reputación de estas instituciones, las que, en consecuencia, reciben directamente las ofertas de empleo de las empresas.

La relación formación-empleo es construida más bien a través de métodos de trabajo y actitudes, que de conocimientos propiamente dichos. La "formación", en tanto forma organizacional del trabajo, no es relevante dada la fluidez que resulta de la formación que es considerada en Japón como medio intrínseco de desarrollo de la empresa.

2.3.2. América Latina.

A continuación, expondremos las características de los modelos de transición escuela-empleo en América Latina, y las observaciones y/o críticas que debemos hacer a los mismos.

2.3.2.1. Modelos anticuados y de baja calidad.

En opinión de Claudio De Moura²⁰, los modelos educativos de transición escuela-empleo que existen en los países de América Latina son parecidos, y a su vez los mismos presentan algunas características similares a los modelos educativos de Francia y de Estados Unidos.

En efecto, el autor referido señala que en América Latina se sigue la tradición francesa en cuanto a la organización de la educación secundaria en un sistema bien definido de 2 niveles. Un nivel prepara a los estudiantes para entrar en la universidad (aunque sólo una parte llegaba a ir a la universidad), mientras que el otro nivel consiste en diversas formas de educación técnica/profesional encaminada a preparar a los estudiantes para el empleo.

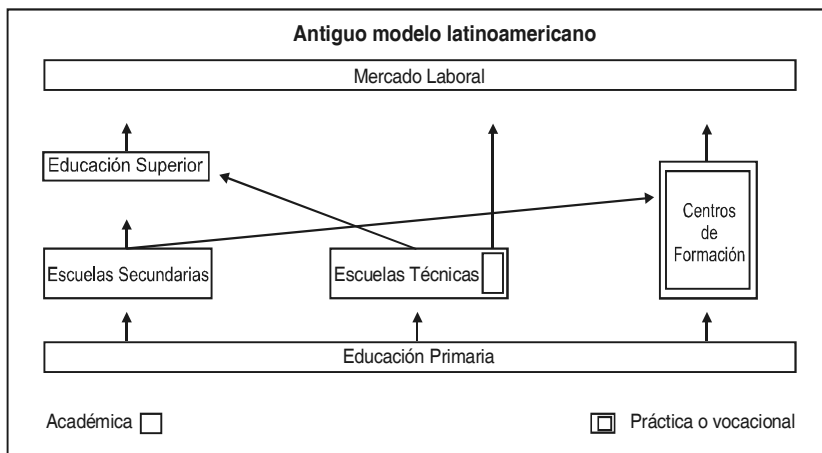
Sin embargo, en lo que respecta a la formación profesional la mayoría de los países de América Latina tienen importantes sistemas de formación que funcionan al margen de las escuelas académicas²¹.

De otra parte, América Latina se asemeja al modelo de Estados Unidos en cuanto no establece exámenes fuertes al final de la etapa secundaria (baccalauréat, diploma de secundaria, A Plus, etc.); y, en tal sentido desaparece la función selectiva de los estudiantes de educación secundaria. Dicho de otra manera, se prefiere la masificación de la educación secundaria y no se selecciona a los estudiantes según un excelente, regular o deficiente "perfil académico", un problema de ello es que el nivel de la educación secundaria desciende y se empobrece.

Podemos decir, entonces, que en América Latina la educación secundaria en su rol de preparar a los estudiantes para que ingresen al mercado laboral, se ramifica en 3 grupos: un primer grupo lo prepara para entrar en la universidad, a un segundo grupo para ingresar a las escuelas técnico/profesionales, y a un tercer grupo que se incorpora directamente de la escuela secundaria al mercado laboral.

20 DE MOURA CASTRO, Claudio y otros. Op.cit. pg. 6-11.

21 Para realizar una consulta sobre estos sistemas de formación, véase DE MOURA CASTRO, Claudio. *The Stubborn Trainers vs. the Neoliberal Economists: Will Training Survive the Battle?* Serie de documentos técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible, EDU-106. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. 1998.



2.3.2.2. Observaciones.

- La estructura tradicional de la educación secundaria en América Latina ha quedado obsoleta. No ofrece una educación académica sólida y compatible con las necesidades de una sociedad moderna, ni tampoco desempeña satisfactoriamente la tarea de preparar a algunos estudiantes para incorporarse al mercado laboral.
- Sucede que en la gran mayoría de los países de América Latina, la imagen de la formación profesional viene siendo opacada por la formación académica universitaria, ya que a ésta última se le vincula con la etiqueta de mejor categoría debido a las diferencias de clase social de los estudiantes de ambas ramas²².
- Asimismo, la realidad en América Latina muestra que las típicas escuelas técnicas son baratas y gozan de escaso prestigio, disponen de un pobre equipamiento, reclutan a los estudiantes menos brillantes o de los niveles socio-económicos más bajos, y producen egresados con una preparación deficiente.
- Es un hecho que la calidad tanto de la escuela secundaria que prepara para la universidad como de la escuela secundaria técnica, independientemente de que sus estudiantes lleguen a ingresar o no en la universidad, es demasiado baja para preparar a los estudiantes para la economía y la sociedad del siglo XXI.

22 Sin embargo, hay excepciones importantes a lo expuesto, como es el caso de Brasil con el SENAI y las escuelas técnicas federales, que son muy caras y están dirigidas a la elite local.

- El problema descrito en el punto inmediato anterior, se relaciona con la masificación de la escuela secundaria donde los niveles educativos de los estudiantes tienden a bajar. Resulta pues, que sigue siendo muy ideológico y problemático la alternativa de ofrecer a todos el mismo programa de estudios de las asignaturas, o, separar a los alumnos (según criterios objetivos) y ofrecer programas de estudios más prácticos y sencillos a unos y vías académicamente más exigentes a otros.
- Los perfiles ocupacionales de los egresados preparados por la vía de la educación profesional industrial no han estado nunca claros; las ambigüedades en la orientación han terminado por producir egresados que no son ni trabajadores calificados, ni técnicos, ni supervisores de nivel medio, ni son competitivos en las pruebas de ingreso a la enseñanza superior.
- Además, en toda la región se considera que la educación técnica y profesional (incluida la formación de maestros) tiene que insistir en planes de estudios prácticos y orientados hacia el empleo, a fin de mejorar la capacidad del estudiante para solucionar problemas y dotarle de habilidades de trabajo acordes con el siglo XXI ²³.
- La competitividad es un valor que los empleadores toman en cuenta; en tal sentido incrementan la demanda de trabajadores polivalentes con niveles más altos de escolaridad; por lo tanto, está aumentando el requerimiento de grados más elevados de instrucción en el mercado laboral. La educación previa se está convirtiendo en una condición de empleabilidad ²⁴.

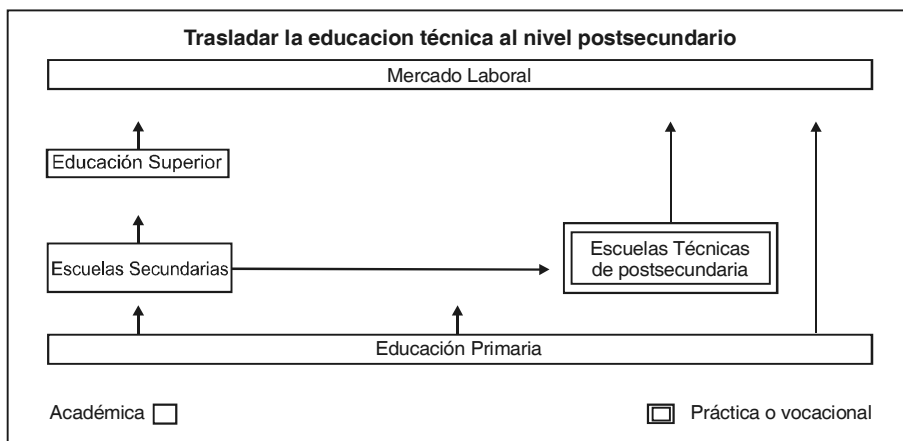
2.3.2.3. Propuestas Generales.

- La formación profesional debe articular educación general, formación teórico-técnica y práctica, y adecuación a las demandas del sector productivo. En tal sentido, un sistema educativo debe determinar dónde incluir la formación orientada al empleo, en qué momento ofrecerla y qué grado de separación debería existir entre la formación para el empleo y la educación académica troncal.
- La educación secundaria debe resolver la dicotomía académica/profesional. La clave para una conceptualización clara de la interacción entre los contenidos académicos y profesionales comienza por no confundir la necesaria interacción de teoría y práctica con la posible pero no necesaria interacción entre teoría y asignaturas orientadas al empleo.

²³ DE MOURA CASTRO, Claudio y otros. Op.cit. pg. 6-11.

²⁴ GALLART, María Antonia. Op.cit.

- Una buena educación combina la teoría con la práctica. La práctica dota de significado a la teoría y la concreta, y permite un conocimiento más profundo de los conceptos. La teoría separa la formación ocupacional de la rutina manual y repetitiva, dándole un significado más amplio y la posibilidad de adaptar el aprendizaje de una situación a otra. Las escuelas pueden estar organizadas de tal manera que la formación ocupacional sea el complemento correlativo al desarrollo conceptual ofrecido en las asignaturas académicas; pero también pueden incorporar contenidos prácticos a los programas académicos sin una orientación ocupacional.
- Una tendencia a considerar es la traslación de la educación técnica al nivel terciario. Esta tendencia encuentra su más fuerte contrapartida en América Latina, donde algunos países están ampliando los colegios politécnicos o "colegios comunitarios", de relativo bajo costo, al nivel terciario. Se hablaría entonces de educación "terciaria no universitaria", "politécnicos", o "colegios técnicos". (Ver cuadro adjunto).



- Los programas de formación profesional deben otorgar las competencias necesarias para el trabajo productivo, que son las capacidades generales, técnicas, de comportamiento y eventualmente habilidades manuales que se constatan en la práctica. Pero eso no basta, el rol del Sistema Educativo debe proveer una sólida educación académica (básica); la formación profesional no se limita a un saber hacer, los conocimientos generales relativos a la solución de problemas parecen más valiosos para los egresados en su vida laboral que las habilidades profesionales específicas, porque sitúan al egresado en condiciones de "ajustarse al desequilibrio"²⁵.

25 Schultz, K. 1992. Training for Basic Skills or Educating Workers?: Changing Conceptions of Workplace, citado por DE MOURA CASTRO, Claudio y otros. Op.cit. p. 16.

2.4. Las instituciones de formación profesional.

Según Cinterfor, 1) Las estrategias de inserción internacional de las economías de la región han cambiado. A través de políticas de apertura comercial o de integración regional, la producción de los países no se sitúa más en un contexto de protección sino que está sujeto a otro tipo de reglas, en particular la exigencia de mejorar la competitividad. 2) La importancia del conocimiento en las nuevas formas de organización de la producción ha crecido de manera notable. El control de la información y del conocimiento es ahora más importante que el control de la tierra o de los medios de producción. 3) No es válido pensar que el crecimiento de la producción lleve al crecimiento del empleo. Se vive en un fenómeno nuevo y preocupante de crecimiento de la producción al mismo tiempo que crece el desempleo.

"En este nuevo contexto la posición de los actores de la actividad productiva cambia. La negociación se hace cada vez más compleja y se hace cada vez más difícil abordar temas como el de los salarios de forma separada. Se pone más atención a la relación entre el empleo, el salario, la productividad, la competitividad, la calidad, etc. La formación aparece como un nuevo valor y se percibe como un tema estratégico" ²⁶. (Cinterfor, doc.1)

Dentro del contexto detallado, el modelo latinoamericano de formación para el trabajo se estructuró como un "mix" de educación básica en el sistema educativo formal; una rama de la escolaridad secundaria (la educación técnica) dedicada a formar los cuadros medios de la industria; y la formación profesional paraformal impartida fuera del sistema educativo tradicional para capacitar operarios calificados y supervisores.

La formación profesional se dirigía preferentemente a aquellos que abandonaban tempranamente la educación formal. La formación profesional propiamente dicha, que es el foco del presente documento, se situaba en la mayoría de los casos en la esfera de los Ministerios de Trabajo y estaba dirigida a la formación inicial en el trabajo (aprendizaje) y a la capacitación de trabajadores en actividad.

La forma organizativa elegida por la mayoría de los países de la Región para implementar ese tipo de formación fue la de Instituciones Nacionales de Formación Profesional (IFP). Estas fueron concebidas como entidades de capacitación no formal, independientes de los sistemas estructurados de educación, con autonomía administrativa y financiadas por impuestos a la nómina salarial.

26 CINTERFOR/OIT. "El cambiante escenario económico, social y laboral y las nuevas necesidades de formación". Reunión consultiva tripartita sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la formación para una selección de países de América Latina. Montevideo, 6 al 9 de junio de 1999. Documento de referencia 1. Citado por DE IBARROLA, María. Las transformaciones de las políticas de formación profesional de América latina. En: www.campus-oei.org/edu/trabajo/ibarrola2.htm (30-11-04)

Su base metodológica está constituida por el análisis ocupacional y las series metódicas que permiten planificar la capacitación para familias de ocupaciones. El proceso se puede resumir en los siguientes pasos:

- 1) Diagnóstico del mercado de trabajo, cuantitativo y cualitativo, a fin de conocer la demanda de las diferentes áreas y el tipo de mano de obra requerida;
- 2) Análisis ocupacional, donde se examina un área o familia ocupacional (la lista de ocupaciones de la familia es establecida a posteriori, con base en el análisis de los puestos de trabajo encontrados en la realidad de las empresas);
- 3) Definición de perfiles ocupacionales, fundamentada en los insumos extraídos del análisis ocupacional que deben corresponder a los demandados por el mercado de trabajo, y ser verificados periódicamente para adaptarse al cambio tecnológico;
- 4) Modulación ocupacional que identifica las ocupaciones de un sector del mercado de trabajo mediante bloques de tareas, operaciones y conocimientos necesarios para ellas; y
- 5) Itinerario de formación profesional, que es la representación gráfica de las ocupaciones en un segmento del mercado de trabajo ubicadas en función de su nivel de complejidad en términos de aprendizaje, de la más simple a la más compleja, para la calificación ocupacional por etapas ²⁷. Este proceso fundamenta la creación y mantenimiento de los diversos cursos de capacitación que se brindan en centros formativos, de duración variada pero menor que en la educación técnica formal, no encadenados con ella ²⁸.

La cooperación internacional tuvo un rol decisivo en la difusión del modelo organizativo y la metodología de las IFP, a través de la OIT y en particular de CINTERFOR, organismo de asistencia técnica y cooperación dedicado a la formación profesional regional.

Por otro lado, las IFP fueron desarrollando estructuras administrativas importantes que distrajeron fondos de las tareas específicas de formación. Asimismo el peso del Estado que las financiaba hizo que en muchos casos fines políticos de presencia en regiones apartadas y atención a clientelas determinadas, las alejaran de la demanda del sector ocupacional. Las empresas, entonces, organizaron estructuras paralelas de capacitación

27 LEITUNE KALIL, Nagib. "Nuevos enfoques metodológicos de la formación profesional". La Educación. Revista Interamericana de Desarrollo Educativo XVII.91. 1984. pg. 33-68.

28 GALLART, María Antonia. Op.cit.

2.5. La situación actual en el Perú.

A fin de describir la situación fáctica en el Perú con respecto a su Sistema Educativo y la Formación Profesional de los jóvenes, resulta interesante transcribir parte del Editorial del diario El Comercio, publicado el pasado 28 de noviembre de 2004, la misma que expone panorámicamente dicha situación:

"¿Más Universidades?"

El anuncio del Presidente Toledo con relación a la creación de una universidad en Moquegua e polémico desde varios puntos de vista.

En primer lugar, porque obliga a preguntarnos si necesitamos nuevas universidades - tenemos más de 80 y existen 23 proyectos para crear 8 estatales y 15 privadas - o si el país requiere fortalecer los claustros ya existentes, sumidos en una dramática crisis financiera, administrativa y curricular. La respuesta es sin duda la segunda.

(...)

Pero más allá de la creación de universidades, (...), alarma que no se resuelva el problema de fondo: la falta de una política educativa que apunte a mejorar la calidad de la educación y modernizar la universidad.

(...) hay que empezar a enfrentar (el problema) con políticas que guarden coherencia entre las necesidades de desarrollo nacionales y el potencial académico, científico y tecnológico de las universidades." ²⁹

Resulta pues, que el Perú no escapa a la realidad de América Latina, y en general a la mayoría de países del mundo; la inserción de los jóvenes al mercado laboral es un problema generalizado debido al crecimiento insuficiente de la economía del país, la actitud negativa de los empleadores frente a trabajadores inexpertos y a fallas del Sistema educativo que no permiten que la transición escuela-empleo sea de tránsito continuo y regular.

Asimismo, en nuestro país podemos comprobar la escasez de políticas estatales mínimamente articuladas sobre capacitación profesional; muestra de ello es que ni siquiera se ha visto la necesidad de ratificar una norma internacional tan relevante sobre este punto, como es el Convenio N° 142 de la OIT ³⁰.

A continuación abordaremos los principales rasgos de la realidad formativa profesional en el Perú.

²⁹ **Diario El Comercio - Editorial.** Sección A, pg. 4 - Opinión. Publicado el domingo 28 de noviembre de 2004.

³⁰ El Convenio N° 142, Convenio sobre Desarrollo de Recursos Humanos, es el Convenio que toca de manera específica el tema de la Formación Profesional.

2.5.1. Marco legal de la formación profesional.

En lo que respecta a la regulación del sistema educativo peruano, la Ley General de Educación³¹ establece las etapas del Sistema Educativo que son: La Educación Básica y la Educación Superior. La educación básica regular comprende el nivel de educación inicial, el nivel de educación primaria y el nivel de educación secundaria. Sobre esta última se establece que la capacitación para el trabajo es parte de la formación básica de todos los estudiantes y que en los últimos años escolares se desarrolla en el propio centro educativo o, por convenio, en instituciones de formación técnico productiva, en empresas y en otros espacios educativos que permitan desarrollar aprendizajes laborales polivalentes y específicos vinculados al desarrollo de cada localidad.

La Ley General de Educación regula, asimismo, la denominada Educación Técnico Productiva, que es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Fundamentalmente está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a los alumnos de Educación Básica.

Uno de los principales objetivos de la Educación Técnico Productiva es la de complementar el desarrollo de la educación para el trabajo que ofrece la Educación Básica. Esta modalidad de educación está organizada en ciclos determinados de acuerdo a las características y complejidades de los perfiles técnico profesionales y a los requerimientos académicos específicos.

El ciclo básico de la Educación Técnico Productiva provee al estudiante de las competencias necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad que le permitan incorporarse al mercado laboral. El ciclo medio provee al estudiante de las competencias necesarias para el ejercicio de una actividad ocupacional especializada.

La normativa establece que la definición de las políticas y de las estrategias de esta educación debe ser coordinada por el Ministerio de Educación y por las autoridades regionales y locales con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y que se debe buscar la participación de organismos representativos del sector empresarial y de los gremios, así como de las asociaciones civiles y comunales con interés en la calificación técnica de los ciudadanos.

Los Centros de Educación Técnico Productiva expiden las certificaciones y títulos técnicos correspondientes, de acuerdo a lo que regula el Ministerio de Educación. También pueden desarrollar actividades de producción de bienes y servicios, los cuales constituyen una fuente de financiamiento complementario.

31 Ley N° 28.044, publicada el 29 de julio de 2003.

De otro lado, en la legislación peruana también se prevé incentivos para la promoción de la inserción laboral, que se reflejan en modalidades deslaboralizadas de convenios de capacitación para el trabajo. La Ley de Formación y Promoción Laboral³² tiene entre sus objetivos fomentar la capacitación y la formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y de la productividad del trabajo, para lo cual se prevé tres modalidades formativas: la Formación Laboral Juvenil, las Prácticas Pre-profesionales y el Contrato de Aprendizaje³³.

2.5.2. Las entidades formativas.

Según Tostes³⁴, para analizar la estructura de la oferta de formación profesional en el Perú, se puede dividir las instituciones responsables por el desarrollo de las actividades formativas entre aquellas relacionadas con la formación técnica, fundamentalmente previa a la incorporación del alumno a la actividad económica y que son la gran mayoría, y aquellas vinculadas a la inversión en recursos humanos en el ámbito productivo, que ha tenido poco desarrollo en la realidad empresarial peruana.

La tendencia internacional destaca que este tipo de enseñanza no sólo capacita a los profesionales técnicos de nivel medio, sino que también habilita a los estudiantes para iniciar la enseñanza superior.

Bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación del Perú, la educación técnica se ha venido impartiendo en tres conjuntos de instituciones formativas³⁵: los Colegios Secundarios con Variante Técnica (CSVTV), los Institutos Superiores Tecnológicos (IST), y en la modalidad de educación ocupacional, se encuentran los Centros de Educación Ocupacional (CEO). En el Cuadro I.2.1, se describe la evolución reciente de cada una de estas modalidades, demostrando un incremento del número de matriculados en cada centro, lo que es particularmente intenso entre los IST, presentando una subida de esta relación entre 1998 y 2002 de 282.0 a 358.7. Esto resulta en una masificación de los centros y en la mayoría de los casos en una pérdida en la calidad del servicio educativo prestado.

En términos de números de centros, los CSVTV constituyen el 86%, mientras que los CEO y los IST representan el 10% y 4%, respectivamente. Del mismo modo, entre las matrículas, la que registra la mayor participación es la educación técnica dictada por los CSVTV, que registra un 59% del total de matrículas a nivel nacional. En el 2002, se registraban 7.889 Centros de Educación Secundaria, Superior Tecnológica y de Educación Ocupacional Estatales, en los cuales estaban inscritos 2.339.702 alumnos.

32 Texto Único Ordenado de la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR, modificado por Ley N° 24404, publicada el 21 de enero de 2001.

33 Modalidades que serán analizadas, con mayor detenimiento, más adelante.

34 TOSTES, Marta, Alfredo VILLAVICENCIO y Juan CORTÉS. Op.cit. pg. 28 y ss.

35 Ministerio de Educación, Mapa de la Oferta de la Educación Profesional Técnica en el Perú, AECI/MINEDU, Lima, 1997.

**CENTROS Y MATRICULAS EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA,
SUPERIOR TECNOLÓGICA Y OCUPACIONAL, 1998 - 2002**

Nivel o Modalidad Educativa	1998		2002		Variación 1998/2002		Matrícula/Centros	
	Centros	Matrícula	Centros	Matrícula	Centros	Matrícula	1998	2002
Secundaria diversificada (% sobre el total)	2.223	509.07	9.925	2.476,415				
	42,6	55,8	77,2	79,4				
Superior Tecnológica (% sobre el total)	723	206.706	1.062	380.984	44,9	84,3	282,0	358,7
	14,0	22,6	8,3	12,2				
Ocupacional (% sobre el total)	2.263	196.881	1.871	2.263	-17,3	32,3	87,0	139,3
	0,4	30,8	0,3	40,8				
Total (% sobre el total)	5.219	912.654	12.858	3.117,960	146,4	241,6	174,9	242,5
	100,0	100,0	100,0	100,0				

Fuente: Ministerio de Educación, Unidad de Estadística Educativa, Estadística Básica, 2002.

Entre los centros de enseñanza más importantes del Perú, es necesario analizar el papel de los Servicios Sectoriales: SENATI, SENCICO, INICTEL y CENFOTUR.

En primer lugar, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) fue creado mediante ley en 1961³⁶, canalizando sus esfuerzos en la formación y capacitación profesional del nivel técnico operativo. Desde el inicio de su vida institucional, realizó las actividades de capacitación dentro de las empresas y, posteriormente ha establecido programas de formación y capacitación profesional en ocupaciones del nivel técnico medio y técnico superior.

Actualmente, el SENATI organiza programas de formación profesional en 67 carreras (50 del nivel técnico operativo, 13 del nivel técnico medio y 4 de nivel técnico superior), lo que se suma a los varios programas de capacitación para trabajadores de empresas industriales de todo tamaño y para trabajadores independientes.

Del mismo modo, presenta una gran cobertura geográfica en todo el territorio nacional, contando con centros especializados en 41 localidades del país, así como con unidades móviles y técnicas de capacitación multimedial. Reflejando la importancia de sus actividades, en el año 2000, el SENATI tuvo 67.661 participantes en sus Programas de Formación Profesional y 102.935 en sus Programas de Capacitación.

En el 2000, el SENATI se ha convertido en la primera institución educativa peruana que recibe la Certificación de su Sistema de Calidad según las Normas ISO 9001. Sobre la metodología de enseñanza, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de sus alumnos, se enfatiza el

36 Desde su ley de creación en 1961, el SENATI fue definido como una persona jurídica de derecho público, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica, y con patrimonio propio, a fin de que pudiera tener la flexibilidad que exige la dinámica del desarrollo industrial. La Reglamentación actual se encuentra establecida en la ley 26.272.

"aprender haciendo" en el ámbito de las situaciones reales asociadas a la producción. En este contexto, la formación en ocupaciones técnicas operativas se realiza mayormente con el "Sistema Dual SENATI/Empresa", que se caracteriza por alternar actividades en Centros de Formación con el aprendizaje práctico dentro de la empresa. Cada año, cerca de 8.000 empresas participan de estas actividades de Aprendizaje Dual, coordinado por el SENATI.

El segundo de los servicios de formación especializados por sector productivo mencionado es el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), que fue fundado en 1975 ³⁷ para promover la formación y capacitación profesional para la mano de obra del sector. Los cursos impartidos por SENCICO se pueden dividir en tres grupos: los de perfeccionamiento y especialización, los de calificación ocupacional y los de formación técnica. Existen también cursos de especialidades como instalaciones eléctricas, reparaciones e instalaciones sanitarias.

En SENCICO, la oferta de carreras profesionales se encuentra distribuida en seis centros a nivel nacional: Lima, Arequipa, Cusco, Piura, Chiclayo y Trujillo. Todos los años más de 70.000 alumnos se benefician de las actividades educativas desarrolladas por SENCICO, de los cuales un 40% realiza actividades de extensión y los demás se distribuyen entre los niveles operativo (39%), técnico (13%) y profesional (8%).

El tercer Servicio Sectorial mencionado es el Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones (**INICTEL**), creado en 1973 ³⁸ y que se encuentra especializado en el área de Telecomunicaciones. Este instituto tiene un papel fundamental en el conjunto del sistema de formación, pues brinda calificación a profesionales en un sector clave, con tecnología de punta. De este modo, los logros respecto a la calificación adquirida en sus actividades educativas tienen amplias repercusiones, permitiendo el incremento del nivel tecnológico del propio sector de telecomunicaciones, además de contribuir para aumentar la productividad en diversos otros sectores de actividad económica.

En el área responsable por las actividades formativas se pueden identificar tres programas: Telecomunicaciones, Informática y Gestión y Radiodifusión, completando una oferta formativa diversificada para distintas áreas de interés y necesidades de calificación. Asimismo, se destacan las tres carreras profesionales que son ofrecidas por el Instituto de Educación Superior de Telecomunicaciones y Telemática (ESUTEL): Profesional en Ingeniería de Telecomunicaciones, Profesional en Ingeniería Telemática y Profesional Técnico en Producción de Programas de Televisión. Las dos primeras se imparten en 8 ciclos académicos y la tercera tiene una duración de 6 ciclos. En conjunto, durante el año 2000, fueron beneficiados 2.345 alumnos, que participaron de 554 cursos, con un total de 26.306 horas impartidas.

37 SENCICO fue creado por Decreto Ley N° 21.067 del 7 de enero de 1975.

38 INICTEL fue creado mediante Decreto Ley N° 19.020 del 9 de noviembre de 1971, iniciando sus actividades en 1973.

Por su parte, el Servicio Sectorial cuya misión está orientada a la formación, capacitación y perfeccionamiento del personal que participa en el desarrollo de la actividad turística es el Centro de Formación en Turismo (**CENFOTUR**), creado en 1978 ³⁹. Esta institución, con sede central en Lima y centros en Cusco y Huaraz, ofrece las carreras profesionales de Administración Turística, Administración Hotelera y Guía Oficial de Turismo.

Del mismo modo, en el marco de la cooperación internacional, existe una serie de programas de formación que duran 400 horas, como Cocina, panadería y pastelería; Restaurante/bar; Alojamientos y pisos; Counter en agencias de viaje; y, Guiado Turístico. En esta institución se imparten también Cursos de Capacitación Ocupacional, con 60 horas de duración en Tecnología de Cocina, Tecnología de Restaurante y Tecnología de Bar. De este modo, la plana docente de CENFOTUR está distribuida en siete áreas: Hostelería; Turismo; Guías oficiales de turismo; Cursos ocupacionales en Lima y en Provincias; Programas de "Técnicas de atención al cliente" y de "Gestión y calidad de la empresa turística"; y en la especialidad de Counter profesional. De este modo, en 2001, contaba con cerca de 150 profesores que formaron un total de 6.000 participantes ⁴⁰.

2.5.3. La eficacia de los programas de formación profesional.

Para medir la eficacia de los programas de formación o capacitación profesional que complementan la formación académica básica se ha buscado estimar la situación de la "adecuación ocupacional" ⁴¹ entre aquellos trabajadores que han asistido a estos cursos.

PERÚ URBANO: PEA OCUPADA POR GRADO DE ADECUACIÓN SEGÚN NIVEL EDUCATIVO Y TIPO DE CAPACITACIÓN (1999)

Nivel Educativo	Sobre-utilizados	Adecuadamente Utilizados	Sub-utilizados	Total
Total	5.3	70.5	24.1	100.0
Con curso afín	9.9	69.5	20.6	100.0
Con curso no afín	8.3	58.4	33.3	100.0
Sin curso	3.0	76.9	20.1	100.0
Hasta secundaria incompleta	2.2	97.8	-	100.0
Con curso afín	3.1	96.9	-	100.0
Con curso no afín	4.8	95.2	-	100.0
Sin curso	1.7	98.3	-	100.0
Secundaria comp.y sup.no univ. incomp.	10.8	59.2	30.1	100.0
Con curso afín	28.1	71.6	0.3	100.0
Con curso no afín	12.9	57.2	29.9	100.0
Sin curso	5.9	58.6	35.5	100.0
	5.1	39.0	55.9	100.0
Con curso afín	5.3	62.4	32.3	100.0
Con curso no afín	5.7	34.4	59.9	100.0
Sin curso	4.3	32.6	63.1	100.0
Superior universitaria completa	-	53.5	46.5	100.0
Con curso afín	-	65.4	34.6	100.0
Con curso no afín	-	45.1	54.9	100.0
Sin curso	-	51.3	48.7	100.0

Fuente: Convenio MTP/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 1999. Elaboración. MTP, 2000-b

39 CENFOTUR fue creado por Decreto Ley N° 22.151 del 3 de mayo de 1978.

40 Información obtenida de TOSTES, Marta, y otros. Op.cit. pg. 28 y ss.

41 A efectos de determinar el concepto "adecuación profesional", se han tomado en cuenta variables como: nivel educativo (según grado de FP), nivel de ingresos y tipo de actividades.

Para ello, se ha dividido la capacitación entre aquella que presenta cursos afines con la labor que se desempeña y aquella que no tiene.

En el Cuadro I.2.9 se considera esta comparación para el Perú Urbano en 1999 y se puede apreciar que el nivel de subutilización disminuye considerablemente en el caso de los trabajadores que manifiestan haber seguido un curso afín con su ocupación. Esta situación es similar para todos los niveles educativos, aunque es más intensa en el caso de aquellos ocupados con Superior no universitaria completa o universitaria incompleta, ámbito en el cual disminuye el nivel de subutilización desde el 55.9% en promedio, al 32.3% en los casos que se sigan cursos afines en las áreas donde se desempeñan profesionalmente.

2.6. Los beneficios de la capacitación laboral.

La educación y la formación benefician a los individuos, a las empresas, a los estados y a la sociedad en general, porque:

- Contribuyen a que los individuos tengan posibilidades de obtener un empleo, y les ayudan a acceder a un trabajo decente y a librarse de la pobreza y la marginación. La educación aumenta la productividad de las personas, mejorando con ello sus oportunidades de obtener ingresos en el trabajo y su movilidad en el mercado laboral.
- También las empresas sacan partido de la educación y la formación, porque invirtiendo en sus recursos humanos las empresas mejoran su productividad y compiten con éxito en unos mercados mundiales cada vez más globalizados.
- El crecimiento económico de los estados va asociado a grandes y continuas inversiones en educación y formación. Los países industrializados invierten por lo menos 30 veces más en educación y formación por estudiante que los países menos adelantados. El desarrollo de los recursos humanos contribuye a mejorar la productividad de la economía y a promover la competitividad internacional de los países.
- Por último, y por encima de cualquier consideración de orden económico, la educación y la formación suponen grandes beneficios al poner de relieve los valores fundamentales de una sociedad, tales como la equidad, la justicia, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación, la responsabilidad social, y la participación de todos los ciudadanos en la vida económica y social ⁴².

42 OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003. Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Informe IV (1). Ginebra: OIT, 2002. p. 5 - 7.

2.7. Medidas a implementar.

Después de evaluar los efectos de diversos programas de capacitación laboral en el mundo, la OIT ⁴³ concluye que sus resultados positivos aumentan allí donde se adoptan medidas como:

- La combinación entre los programas de formación y la experiencia laboral, ya que las prácticas en el lugar de trabajo facilitan a los empleadores el examen de los posibles trabajadores en la adquisición de destrezas para el empleo.
- Los programas que tienen más éxito son los que colocan a los aprendices con empleadores del sector privado y no los que ofrecen una colocación temporal en proyectos de creación de empleos del sector público.
- La capacitación profesional debe dirigirse a responder a las necesidades individuales de grupos específicos y debe ir precedida de un análisis que busque facilitar la transición del desempleo a trabajos en industrias y ocupaciones en expansión.
- La implementación de los programas puede estar acompañada de medidas (subvenciones salariales, incentivos fiscales, etc.) que alienten a las empresas a contratar a trabajadores jóvenes.
- En ausencia de una demanda efectiva de calificaciones, la formación debe centrarse en desarrollar las calificaciones generales y transferibles que aumentarán la empleabilidad de los individuos y las perspectivas de empleo cuando una expansión económica posterior aumente la demanda de mano de obra.
- Las organizaciones de trabajadores y empleadores deben negociar y aprobar los términos en que la formación laboral será implementada.
- En los países en desarrollo, la expansión de la enseñanza básica puede constituir de por sí un importante objetivo de las políticas sobre formación. La educación general debe ofrecer a los individuos los requisitos mínimos (por ejemplo, alfabetización y rudimentos de aritmética) para funcionar productivamente en el lugar de trabajo. Debería centrarse también en la adquisición de conocimientos prácticos básicos, incluida la capacidad de determinar, analizar y resolver problemas, y un dominio básico de la tecnología. La enseñanza básica debería preocuparse por el desarrollo de las destrezas sociales de los niños, procurando brindarles una comprensión de los deberes ciudadanos y de la cultura del trabajo, ya que ello les ayudará a entender los derechos y responsabilidades que los acompañarán en el futuro.

43 OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, 2003. Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Informe IV (1). Ginebra: OIT, 2002. p. 82; OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, 2004. Promover empleo. Políticas, capacitación, empresas (Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones). Informe III (Parte 1B). Ginebra: OIT, 2004. p. 75.

3. Legislación comparada.

En la presente sección, se revisa la legislación de los principales países de Sudamérica y España, en materia de convenios de capacitación o modalidades formativas.

La legislación comparada que hemos revisado para el presente trabajo, corresponde a los siguientes países:

- Argentina.
- Bolivia.
- Brasil.
- Colombia.
- Chile.
- Ecuador.
- España.
- Paraguay.
- Uruguay.
- Venezuela.

3.1. Argentina.

La Ley 25.013, de 2 de setiembre de 1998, sobre reformas laborales, regula el contrato de trabajo de aprendizaje y el régimen de pasantías (artículos 1° y 2°).

3.1.1. Contrato de trabajo de aprendizaje.

a) Definición.

El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato.

b) Edades.

Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre quince (15) y veintiocho (28) años.

c) Duración.

Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.

d) Certificación.

A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscrito por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

e) Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.

f) Exclusiones.

No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.

g) Limitaciones en la contratación.

El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.

h) Extinción.

El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.

El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirán los artículos 7º y concordantes de la presente ley.

i) Desnaturalización.

Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

3.1.2. Régimen de pasantías.

a) Definición.

Cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato

de pasantía.

3.2. Bolivia.

La Ley General del Trabajo regula el contrato de aprendizaje (artículos 28° a 30°).

3.2.1. Contrato de aprendizaje.

a) Definición y duración.

El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente (por sí o por otro) un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de 2 años. Se comprende el aprendizaje de comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

b) Formalidad.

El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En él sólo se presume la mutua prestación de servicios; la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.

c) Obligaciones del empleador.

El patrono estará obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz, dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas.

3.3. Brasil.

La Consolidación de las Leyes de Trabajo regula el contrato de aprendizaje (artículo 80°).

3.3.1. Contrato de aprendizaje.

a) Edades.

Se considera aprendiz al menor de 12 a 18 años sujeto a la formación metódica del oficio en el que ejerza su trabajo.

b) Remuneración.

El salario del menor aprendiz no puede ser inferior a la mitad del mínimo regional durante la primera mitad de la duración máxima prevista para el aprendizaje. En la segunda mitad pasará a percibir por lo menos dos tercios (2/3) del salario mínimo.

3.4. Colombia.

El Código Sustantivo de Trabajo regula el contrato de aprendizaje (artículos 81° a 88°).

3.4.1. Contrato de aprendizaje.

a) Definición.

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

b) Formalidad

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito. En caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

c) Edades.

Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos.

d) Contenido mínimo del contrato.

El contrato de aprendizaje debe especificar, cuando menos, lo siguiente:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellido, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, así como los derechos de ambos.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y período de estudio.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

e) Duración.

El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación metódica.

El Ministerio de Trabajo publicará periódicamente las listas de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de ellos.

El contrato de aprendizaje celebrado a mayor plazo del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará, para todos los efectos legales, regidos

por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

f) Período de prueba.

Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus actitudes y cualidades personales; y de la otra la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje. Este período de prueba se rige por las disposiciones generales del Código Laboral.

g) Obligaciones del aprendiz.

Además de las obligaciones que se establecen en el Código Laboral para todo empleado, el aprendiz debe:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

h) Obligaciones del empleador.

Además de las obligaciones establecidas en el Código Laboral, el empleador tiene los siguientes deberes para el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el plazo del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

3.5. Chile.

El Código del Trabajo regula el contrato de aprendizaje (artículos 78° a 86°).

3.5.1. Contrato de aprendizaje.

a) Definición.

Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido. Por su parte, el aprendiz se compromete a cumplir el contrato y a trabajar mediante una remuneración convenida.

b) Edades.

Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de 21 años de edad.

c) Duración.

El contrato tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de 2 años.

d) Limitaciones en la contratación.

El porcentaje de aprendices no podrá exceder del 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa en cada empresa.

e) Contenido mínimo del contrato.

El contrato de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones prescritas para el contrato de trabajo y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz.

f) Remuneración.

La remuneración del aprendiz será libremente convenida por las partes, pudiendo ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

g) Obligaciones del empleador.

Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:

1. Ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados.
2. Permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de este tipo.
3. Designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.

h) Infracciones.

Las infracciones a estas disposiciones serán sancionadas con multas administrativas.

3.6. Ecuador.

El Código del Trabajo regula el contrato de aprendizaje (artículos 157° a 168°).

3.6.1. Contrato de aprendizaje.

a) Definición.

Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

b) Contenido mínimo.

El contrato de aprendizaje deberá contener:

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje;
2. El tiempo de duración de la enseñanza;
3. El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz;
4. El consentimiento de los padres, ascendientes o guardadores tratándose de menores comprendidos entre los doce y los dieciséis años, y a falta de aquéllos, el del Tribunal de Menores; y,
5. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

c) Jornada de trabajo.

La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores, de ser el caso.

d) Obligaciones del aprendiz.

Son obligaciones del aprendiz:

1. Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;
2. Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;
3. Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;
4. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,
5. Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

e) Obligaciones del empleador.

Son obligaciones del empleador:

1. Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;

2. Pagarle cumplidamente el salario convenido;
3. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;
4. Cuidar, bajo su responsabilidad, de que el aprendiz obtenga instrucción primaria y, si la tuviere, que concurra a la escuela técnica de su ramo;
5. Preferirle en las vacantes de operario; y,
6. Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

f) Despido justificado.

El empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

1. Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y,
2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

g) Retiro justificado.

El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo:

1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en los numerales 1, 2 y 3 del literal e).
2. Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.

En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.

h) Limitaciones en la contratación.

En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas donde trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz.

i) Maestro del aprendiz.

Si el empleador no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalará la persona que deba hacer de maestro.

j) Promoción del aprendiz.

El aprendiz podrá, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario o de obrero calificado. Si se opusiese el empleador, podrá pedir al Juez del Trabajo que se le sujete a examen.

k) Aprendizaje en la industria.

Podrán celebrarse contratos de aprendizaje, en la industria o pequeña industria, para

la enseñanza de un oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización.

Estos contratos no podrán tener una duración mayor de seis meses, ni una remuneración inferior al setenta y cinco por ciento del salario mínimo vital, ni comprender a más del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa. Si al vencimiento del plazo de seis meses, se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

3.7. España.

El Estatuto de los Trabajadores regula el contrato de trabajo en prácticas y el contrato para la formación (artículo 11°).

3.7.1. Disposiciones comunes.

a) Conversión de los contratos.

En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

3.7.2. Contrato de trabajo en prácticas.

a) Definición y edades.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios

b) Determinación del puesto de trabajo.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

c) Duración.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Período de prueba.

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

e) Retribución.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

3.7.3. Contrato para la formación.

a) Definición.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

b) Edades.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

1. Minusválidos.
2. Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
3. Aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
4. Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
5. Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

c) Limitaciones en la contratación.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

d) Duración.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) Jornada de trabajo.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos

educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

f) Tipo de labores.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) Certificación.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) Retribución.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) Seguridad Social.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) Período de prueba.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de la formación a efecto de antigüedad en la empresa.

k) Desnaturalización.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3.8. Paraguay.

El Código del Trabajo regula el contrato de aprendizaje (artículos 105° a 118°).

3.8.1. Contrato de aprendizaje.

a) Definición.

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional. El monto en dinero efectivo no podrá ser inferior al 60% del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual.

b) Edades.

Podrán firmar contratos de aprendizaje los trabajadores que hayan cumplido la edad de 18 años, y respecto de los menores de dicha edad, la capacidad se regirá por las disposiciones establecidas para la celebración de contratos de trabajo en general.

c) Formalidad.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo. El contrato se extenderá por triplicado. Una copia del mismo quedará en poder de cada una de las partes, y la tercera será entregada por el empleador a la autoridad competente, para su homologación y registro. La impugnación de este contrato por la autoridad administrativa debe ser fundada.

d) Contenido mínimo del contrato.

El contrato de aprendizaje debe contener a lo menos las siguientes cláusulas:

1. Nombre, edad, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes;
2. Profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje;
3. Descripción de tareas a cargo del aprendiz;
4. Tiempo y lugar de enseñanza, e identificación de la institución;
5. La retribución que corresponda al aprendiz en salarios y otros;
6. Las condiciones de manutención, alojamiento e instrucción primaria, cuando estén a cargo del empleador, y la evaluación de cada una en dinero; y
7. Las condiciones acordadas por las partes que favorezcan el régimen de

aprendizaje.

e) Obligaciones del aprendiz.

Son obligaciones del aprendiz:

1. Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, ajustándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o empleador;
2. Ser leal y guardar respeto al empleador o maestro, a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;
3. Observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de éstos;
4. Cuidar de los materiales y herramientas del empleador, evitando daños y deterioros;
5. Procurar la mayor economía para el empleador o maestro, en el desempeño del trabajo en que se adiestre; y
6. Las demás que le impusiesen las leyes.

f) Obligaciones del empleador.

Son obligaciones del empleador para con el aprendiz:

1. Proporcionarle enseñanza en la profesión, arte u oficio a que aspira y pagarle la retribución pecuniaria y demás prestaciones, según lo convenido;
2. Tratarlo con la debida consideración como lo haría un buen padre de familia, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra, por vía de corrección;
3. Al concluir el aprendizaje, darle testimonio escrito, fechado y firmado en que consten los conocimientos y aptitudes profesionales adquiridos;
4. Pasado el término del aprendizaje, será preferido en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiese aprendido; y
5. Poner en conocimiento de los padres, o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta u otras faltas.

g) Examen.

Los aprendices de oficios calificados deberán ser examinados dentro del año en la forma que establezcan los contratos colectivos. En su defecto, por una comisión integrada por un representante del empleador, un perito trabajador, y un representante de la Dirección General de Recursos Humanos. Tiene valor equivalente el certificado respectivo expedido por la institución que impartió la enseñanza.

h) Impedimento.

Se hallan incapacitados para emplear aprendices, quienes hayan cometido delitos contra el pudor o la honestidad.

i) Duración.

El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un año. Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta tres años, con autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo, en resolución fundada.

j) Despido justificado.

El empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, sin ninguna responsabilidad:

1. Por faltas graves de consideración y respeto al maestro o su familia, cuando viva con ellos.
2. Por incapacidad manifiesta del aprendiz, para adiestrarse en el oficio, arte o profesión a que aspire. En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador, se aplicarán las normas de este Código sobre despido injustificado del trabajador.
3. Por no aprobar los exámenes de enseñanza-aprendizaje, conforme al programa de estudios. En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador, el aprendiz podrá demandar al maestro por daños y perjuicios, ante la jurisdicción del trabajo.

k) Retiro justificado.

El aprendiz puede retirarse por las siguientes causas justificadas:

1. Por falta grave de palabra u obra del empleador o su representante.
2. Por violación de las obligaciones que impone esta ley al empleador o maestro.

l) Contratación preferente.

Es obligatorio para empleadores admitir en cada empresa con más de diez trabajadores un aprendiz como mínimo. Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices los hijos de los trabajadores que presten servicios en la empresa.

m) Beneficios sociales.

Se aplicarán a los aprendices las disposiciones legales acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres.

3.9. Uruguay.

La Ley N° 16.873 regula el contrato de práctica laboral para egresados, las becas de trabajo, el contrato de aprendizaje y el contrato de aprendizaje simple.

3.9.1. Disposiciones comunes.

a) Requisitos.

Para que las empresas puedan incorporar jóvenes en cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente ley y obtener los correspondientes beneficios deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Acreditar que están en situación regular de pagos con las contribuciones especiales de la seguridad social.
2. No haber efectuado, en los sesenta días anteriores a la contratación ni efectuar durante el plazo de la misma, despidos ni envíos al seguro por desempleo al personal permanente que realice iguales o similares tareas a las que el joven contratado vaya a realizar en el establecimiento.
3. Que tengan por lo menos un año de actividad en el país, salvo en aquellos casos que exista autorización previa de acuerdo a lo que establezca la respectiva reglamentación.
4. Que el porcentaje de contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en la presente ley no exceda el 20% (veinte por ciento) del total de los trabajadores de la empresa. En el caso de empresas unipersonales o empleadores que ocupen hasta cinco trabajadores no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente ley.

b) Registro.

Todos los contratos de formación que se celebren deberán registrarse en la Inspección General del Trabajo, la que tendrá por cometido, además, fiscalizar el debido cumplimiento de los mismos.

c) Retribución.

Todas las modalidades de contratos serán remuneradas. A falta de convenio colectivo del sector de actividad, de grupos de empresas o de empresa, la remuneración no podrá ser inferior al mínimo salarial de la categoría correspondiente en la empresa. La remuneración inicialmente fijada se incrementará en la oportunidad y por los criterios aplicables al resto del personal del empleador.

d) Período de prueba.

Los contratos de formación se rescindirán sin responsabilidad alguna por voluntad unilateral del empleador durante el período de prueba.

e) Seguridad Social.

Los jóvenes que se contraten bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la presente ley deberán ser inscriptos en los Organismos de Seguridad Social gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de seguridad social, salvo el subsidio servido por el seguro por desempleo, sin perjuicio de las excepciones previstas en cada tipo de contratación por la presente ley.

f) Indemnización por despido.

Cuando la extinción de la relación laboral se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización por despido establecida en las normas laborales vigentes.

g) Prohibición de recontratación.

Concluida la duración máxima legal de los contratos, ningún trabajador podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual, por la misma o distinta empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, si el empleador rescindiere unilateralmente la relación laboral y no mediare notoria mala conducta por parte del trabajador, este último tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otro empleador. En este caso el nuevo contrato no podrá exceder el plazo del contrato pendiente de ejecución a la fecha de rescisión.

h) Desnaturalización.

Si al vencimiento del contrato el trabajador continúa desempeñando tareas se considerará una contratación definitiva y pasará a regirse por toda la normativa laboral y previsional vigente.

i) Exoneraciones.

Las empresas que contraten bajo las formas y condiciones previstas en la presente ley gozarán de las siguientes exoneraciones:

1. Aportes patronales con destino al régimen jubilatorio.
2. Aportes patronales con destino al seguro social por enfermedad.

j) Evaluación de los resultados.

El Instituto Nacional de la Juventud y la Junta Nacional de Empleo deberán evaluar cada dos años los resultados que surjan de la aplicación de la regulación. Los Ministerios de Educación y Cultura y de Trabajo y Seguridad Social remitirán dichos informes a la Asamblea General.

3.9.2. Contrato de práctica laboral para egresados.

a) Objeto y edades.

Los contratos de práctica laboral podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de hasta veintinueve años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos.

El puesto de trabajo y la práctica laboral deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

b) Formalidad y duración.

El contrato de práctica laboral deberá pactarse por escrito, debiendo constar expresamente la práctica a realizar y su duración, la que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de los doce meses. Ningún trabajador que suscriba esta figura contractual podrá ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses en virtud de la misma titulación.

c) Ámbito subjetivo.

Este contrato sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite, fehacientemente, haber egresado de las universidades, centros públicos o privados habilitados de formación docente, de enseñanza técnica, comercial, agraria, o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación.

d) Certificación.

Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven practicante en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

3.9.3. Becas de trabajo.

a) Objeto y edades.

El objeto de las becas de trabajo es posibilitar que jóvenes de quince a veinticuatro años pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos se vinculen a un medio laboral y realicen una adecuada primera experiencia laboral.

b) Organismos competentes.

El Instituto Nacional del Menor, el Instituto Nacional de la Juventud y la Administración Nacional de Educación Pública podrán acordar con organismos públicos estatales o no estatales, así como con empresas privadas becas de trabajo. Las organizaciones no gubernamentales requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar becas de trabajo. La autorización supone el reconocimiento de que la beca se refiere a los beneficiarios y al propósito expresado en el artículo anterior.

c) Formalidad y duración.

Las becas de trabajo deberán pactarse por escrito y la duración de las mismas no podrá exceder de nueve meses. Los jóvenes se beneficiarán de ellas por única vez.

d) Certificación.

Los empleadores deberán extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven en el puesto de trabajo así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

3.9.4. Contrato de aprendizaje.

a) Objeto y edades.

El aprendizaje es una modalidad de formación profesional en virtud de la cual un empleador se obliga a ocupar a una persona no mayor de 29 años y enseñarle o hacerle enseñar, íntegra y metódicamente, de acuerdo con un programa establecido por una institución de formación técnico-profesional, un oficio calificado o profesión, durante un período previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

b) Formalidad.

Los contratos de aprendizaje deberán pactarse por escrito entre la empresa, el aprendiz y la institución de formación técnico-profesional, pública o privada habilitada, responsable del proceso de formación.

c) Contenido mínimo del contrato.

Los contratos de aprendizaje deberán contener al menos los siguientes elementos:

1. Oficio o profesión para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz.
2. Plazo de contratación.
3. Forma y monto de remuneración.
4. Días y horarios de trabajo y tareas a desarrollar por el aprendiz.
5. Formas de coordinación y supervisión del aprendizaje teórico y práctico.

d) Duración.

El plazo de duración del aprendizaje deberá adecuarse a los planes y programas de formación, a las exigencias de la calificación a la que se aspira y a los conocimientos de base que posee el aprendiz, no pudiendo superar en ningún caso el plazo máximo de veinticuatro meses.

El plazo en los contratos de aprendizaje dirigidos por instituciones de formación técnico-profesional que no sean públicas o las privadas, sin participación o supervisión pública,

deberá ser autorizado por la Junta Nacional de Empleo sin que pueda exceder el máximo previsto en el inciso anterior.

En los casos de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, se prorrogará el contrato por un tiempo igual al que haya durado la licencia por enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, debiéndose justificar la atención por el Banco de Previsión Social o por el Banco de Seguros del Estado.

Expirada la duración máxima del contrato ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

e) Período de prueba.

Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba no superior a noventa días los que serán contados como parte del plazo máximo establecido en el artículo 16 de la presente ley.

f) Jornada de trabajo.

En los contratos de aprendizaje en los que se prevean horas o jornadas de formación teórica fuera del establecimiento, los mismos se considerarán como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos, siempre que así hubiera sido previamente convenido.

g) Certificación.

La institución de formación técnico-profesional otorgará al aprendiz una vez culminado el aprendizaje un certificado en el que conste la naturaleza, duración y finalidad de la formación profesional obtenida. Por su parte, el empleador extenderá una constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.

3.9.5. Contrato de aprendizaje simple.

a) Objeto y edades.

Los contratos de aprendizaje simple podrán ser convenidos entre empleadores y jóvenes de hasta veinticinco años de edad. En estos contratos el empleador se obliga a proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica durante un período determinado, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado.

El empleador deberá proporcionar trabajo adecuado al aprendizaje objeto del contrato, no pudiendo emplearse el aprendiz en tareas ajenas al objeto del mismo, o que de cualquier manera difieran de su categoría laboral.

b) Nombramiento de un instructor.

El empleador nombrará un instructor de entre sus empleados que tendrá a su cargo,

como máximo, tres aprendices. Para el caso en que la empresa destine un instructor exclusivamente para esa tarea, podrán ser hasta diez los aprendices por cada instructor.

c) Formalización.

El contrato de aprendizaje deberá formalizarse por escrito, haciéndose constar expresamente el objeto del mismo, la capacitación que se impartirá, los datos personales del aprendiz y su instructor, así como la especialización técnico-profesional de este último.

d) Duración.

Las partes acordarán el plazo del contrato, el que podrá fijarse entre cuatro y seis meses, teniendo en cuenta el tipo de capacitación que recibirá el aprendiz.

3.10. Venezuela.

La Ley Orgánica del Trabajo regula el contrato de aprendizaje (artículos 267° a 273°).

3.10.1. Contrato de aprendizaje.

a) Definición.

Se considerarán aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.

b) Duración.

Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.

c) Notificación a la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

d) Jornada de trabajo.

Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento

ordinario y las normas de trabajo de la empresa.

e) Infracciones.

La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de menores contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del ramo del trabajo, el Instituto Nacional del Menor o la autoridad civil.

f) Otras disposiciones.

Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.

LEGISLACIÓN COMPARADA EN MATERIA DE MODALIDADES FORMATIVAS

Características País	Modalidades formativas	Beneficiarios	Duración	Limitaciones en la contratación	Jornada formativa	Subvención económica
Argentina	<p>Contrato de trabajo de aprendizaje. De finalidad formativa teórico-práctica, la cual debe ser descrita con precisión en un programa adecuado a la duración del contrato</p>	<p>Jóvenes sin empleo, de entre 15 y 28 años.</p>	<p>Tendrá una duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año.</p>	<p>El número de beneficiarios no puede exceder al 10% del total de contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate (cuando dicho total no supere los 10 trabajadores), se podrá admitir un aprendiz).</p>	<p>No mayor a las 40 horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán la disposiciones relativas a la jornada de los mismos.</p>	<p>No se especifica</p>
	<p>Régimen de pasantías: Para la práctica relacionada con la educación y formación de los beneficiarios</p>	<p>Estudiante</p>	<p>No se especifica</p>	<p>No se especifica</p>	<p>No se especifica</p>	<p>No se especifica</p>

Bolivia	<p>Contrato de aprendizaje: Por el cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente (por si o por otro) un oficio o industria</p>	No se especifica.	No mayor a 2 años	No se especifica.	No se especifica.	No se especifica.	Puede ser retribuido o no
Brasil	<p>Contrato de aprendizaje: Para formación metódica del oficio en el que ejerza su trabajo el beneficiario</p>	Personas de 12 a 18 años	No se especifica.	No se especifica.	No se especifica.	No se especifica.	No menor a la mitad del mínimo regional durante la primera mitad de la duración máxima prevista para el aprendizaje. En la segunda mitad pasará a percibir por lo menos 2/3 del salario mínimo.
Colombia	<p>Régimen de pasantías: Para la práctica relacionada con la educación y formación de los beneficiarios</p>	Estudiante	No se especifica.	No se especifica.	No se especifica.	No se especifica.	Según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los periodos de descanso.

	<p>Servicio a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado</p>	<p>poseer conocimientos equivalentes a ellos</p>	<p>sucesos e iguales</p>			<p>como en los de enseñanza</p>
<p>Chile</p>	<p>Contrato de aprendizaje: Por el cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido</p>	<p>Menores de 21 años</p>	<p>No mayores a 2 años</p>	<p>El número de beneficiarios no puede exceder al 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa</p>	<p>No se especifica.</p>	<p>Retribución convenida por las partes pudiendo ser inferior al ingreso mínimo mensual. En ningún caso, las remuneraciones de los aprendices podrán ser regulados a través de convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva</p>

<p>Ecuador</p>	<p>Contrato de aprendizaje: Aquél en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra por tiempo determinado sus servicios personales, percibiendo a cambio la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual</p>	<p>Personas de 12 años a más</p>	<p>Duración convenida por las partes</p>	<p>En toda empresa industrial, manufacturera, textil o textil, deberá admitirse, por lo menos, el 5% de aprendices y cuando más el 15% sobre el número total de trabajadores en empresas donde trabajen menos de 20 obreros, es obligatorio admitir si quiera 1 aprendiz</p>	<p>La jornada formativa se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores, de ser el caso.</p>	<p>Retribución ¿gradual o fija? convenida por las partes</p>
	<p>Contrato de aprendiz en la industria: Para la enseñanza de un oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización</p>	<p>Personas de 12 años a más</p>	<p>No mayores a 6 meses</p>	<p>No podrá comprender a más del 10% del número de trabajadores de la empresa</p>	<p>La jornada formativa se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores, de ser el caso</p>	<p>No menor al 75% del salario mínimo</p>
<p>España</p>	<p>Contrato de trabajo en prácticas: Para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados</p>	<p>Personas en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años (o de 6 años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios</p>	<p>No menor a 6 meses ni mayor a 2 años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato</p>	<p>No se Especifica</p>	<p>No se Especifica</p>	<p>Retribución fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato (respectivamente), del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo</p>

	<p>Contrato para la formación: Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación</p>	<p>Personas entre 16 y 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No será aplicable el límite máximo de edad cuando se trate de trabajadores minúsculos, trabajadores extranjeros, personas que lleven más de 3 años sin actividad laboral, personas que se encuentren en situación de exclusión social, o que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas taller, etc.</p>	<p>No menor a 6 meses ni mayor a 2 años Mediante convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se podrá determinar el número máximo de contratos a realizar</p>	<p>Mediante convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se podrá determinar el número máximo de contratos a realizar</p>	<p>No menor al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal</p>	<p>Retribución fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo</p>
--	---	--	---	---	--	---

<p style="text-align: center;">Paraguay</p>	<p>Contrato de aprendizaje: Por el cual, un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por 161 o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado le pague un salario que puede ser convencional</p>	<p>Podrán firmar contratos de aprendizaje los trabajadores que hayan cumplido 18 años de edad y, respecto de los menores de edad, la capacidad se regirá por las disposiciones establecidas para la celebración de contratos en general</p>	<p>No mayor a 1 año Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta 3 años, con autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo</p>	<p>No se especifica</p>	<p>No se especifica</p>	<p>No se especifica</p>
<p style="text-align: center;">Uruguay</p>	<p>Contrato de práctica laboral para egresados: Tiene por objeto que los beneficiarios realicen trabajos complementarios y apliquen sus conocimientos teóricos.</p>	<p>Jóvenes de hasta 29 años, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean El beneficiario debe acreditar haber egresado de las universidades, centros público o privados habilitados de formación docente, de enseñanza técnica, comercial, agraria, o de servicios</p>	<p>No menor de 3 meses ni mayor a 12 meses</p>	<p>No se especifica</p>	<p>No se especifica</p>	<p>A falta de convenio colectivo del sector de actividad, de grupos de empresas, o de empresa, la remuneración no podrá ser inferior al mínimo salarial de la categoría correspondiente en la empresa. La remuneración inicialmente fijada se incrementará en la oportunidad y por los criterios aplicables al resto del personal del empleador</p>

	<p>Becas de trabajo: Posibilita que los beneficiarios se vinculen a un medio laboral y realicen una adecuada primera experiencia laboral</p>	<p>Jóvenes de 15 a 24 años pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos</p>	<p>No mayor a 9 meses Los jóvenes se beneficiaran de las becas de trabajo por única vez</p>	<p>No se especifica</p>	<p>No se especifica</p>	<p>A falta de convenio colectivo del sector de actividad, de grupos de empresa, la remuneración no podrá ser inferior al mínimo salarial de la categoría correspondiente en la empresa. La remuneración inicialmente fijada se incrementará en la oportunidad y por los criterios aplicables al resto del personal del empleador</p>
	<p>Contrato de aprendizaje: En virtud del cual un empleador se obliga a ocupar a un beneficiario y enseñarle o hacerle enseñar, integra y metódicamente, de acuerdo con un programa establecido por una institución de formación técnico-profesional, un oficio calificado o profesión</p>	<p>Personas no mayores de 29 años</p>	<p>No mayor a 24 meses</p>	<p>No se especifica</p>	<p>De haber horas o jornadas de formación teórica fuera del establecimiento, los mismos se consideraran como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos, siempre que así hubiera sido previamente convenido</p>	<p>A falta de convenio colectivo del sector de actividad, de grupos de empresas o empresa, la remuneración no podrá ser inferior al mínimo salarial de la categoría correspondiente en la empresa. La remuneración inicialmente fijada se incrementará en la oportunidad y por los criterios aplicables al resto del personal del empleador</p>

	<p>Contrato de aprendizaje simple: Para proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado</p>	<p>Jóvenes de hasta 25 años de edad</p>	<p>Podrá fijarse una duración entre 4 y 6 meses, teniendo en cuenta el tipo de capacitación que recibirá el aprendiz</p>	<p>No se especifica</p>	<p>No se especifica</p>	<p>A falta de convenio colectivo del sector actividad, de grupos de empresas o de empresa, la remuneración no podrá ser inferior al mínimo salarial de la categoría correspondiente en la empresa. La remuneración inicialmente fijada se incrementará en la oportunidad por los criterios aplicables al resto del empleador</p>
<p>Venezuela</p>	<p>Contrato de aprendizaje: Para la formación profesional sistemática de un oficio</p>	<p>Jóvenes que en forma previa al contrato no hubiesen egresado de cursos de formación para el oficio que es objeto del mismo</p>	<p>Duración fijada por las partes</p>	<p>No se especifica</p>	<p>Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente</p>	<p>No se especifica</p>

3.11. Modalidades de formación en la legislación comparada.

A partir de la legislación revisada, podemos dividir las modalidades formativas de Sudamérica y España, en:

a) Modalidades de formación con orientación práctica.

Aquí podemos ubicar a los contratos de aprendizaje (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Uruguay y Venezuela), los contratos de formación (España) y las becas de trabajo (Uruguay).

Se trata de una formación eminentemente práctica, ya que se busca la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo a través de la enseñanza de un oficio o del desarrollo de una actividad.

Dependiendo de quién se encuentre a cargo de la transmisión de conocimientos a los jóvenes, se puede estar ante dos supuestos:

a.1) Modalidades de formación con orientación práctica a cargo del empleador.

En este caso, las empresas brindan formación a jóvenes con escasa o nula experiencia laboral y que además carecen de titulación superior.

a.2) Modalidades de formación con orientación práctica dual.

La formación teórica es brindada por Centros de Formación Laboral, mientras que la formación práctica se realiza en las empresas.

b) Modalidades de formación con orientación académica.

Se denominan generalmente contratos de prácticas (España, Uruguay) o pasantías (Argentina).

La formación con orientación académica permite que los estudiantes que siguen o que hubiesen terminado una carrera superior (universitaria o técnica), pongan en práctica sus conocimientos dentro del mercado laboral.

En el siguiente cuadro, se aprecia como han sido reflejadas estas modalidades dentro de los ordenamientos nacionales que hemos revisado ⁴⁴:

44 Si bien en los ordenamientos de Brasil, Colombia y Venezuela no se especifica si la formación estará a cargo del empleador o si será impartida en forma dual, consideramos que ambas posibilidades deben ser tomadas en cuenta, a partir de una interpretación sistemática e histórica de las normas respectivas.

País \ Modalidad	a) <u>Modalidades de formación con orientación práctica</u>		b) <u>Modalidades de formación con orientación académica</u>
	a. 1) A cargo del empleador	a. 2) Dual	
Argentina	Contrato de aprendizaje		Régimen de pasantías
Bolivia	Contrato de aprendizaje		
Brasil	Contrato de aprendizaje		
Colombia	Contrato de aprendizaje		
Chile	Contrato de aprendizaje		
Ecuador	Contrato de aprendizaje		
España	Contrato para la formación		Contrato de trabajo en prácticas
Paraguay	Contrato de aprendizaje		
Uruguay	Becas de trabajo Contrato de aprendizaje simple	Contrato de aprendizaje	Contrato de práctica laboral para egresados
Venezuela	Contrato de aprendizaje		

4. El empleo juvenil en Perú.

4.1. Regulación vigente de los convenios de capacitación para el trabajo.

Los convenios de capacitación para el trabajo son las figuras contractuales que combinan la formación teórica con la práctica, para la inserción de los sujetos participantes en el mercado de trabajo. Se encuentran regulados en las siguientes normas y sus modificatorias: la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 002-97-TR; el Reglamento de dicha norma, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; el Decreto Ley N° 20151, Ley que regula el aprendizaje en el sector Industria y Comercio que se controlará a través del SENATI; y, finalmente, el Decreto Supremo N° 012-74-IT-DS.

En la actualidad, se contempla la existencia de tres tipos de convenios o contratos de capacitación para el trabajo:

- Convenio de formación laboral juvenil.
- Convenio de prácticas preprofesionales.
- Contrato de aprendizaje.

4.1.1. Convenio de formación laboral juvenil.

a) Definición y edades.

La Formación Laboral Juvenil tiene por objeto proporcionar conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a jóvenes entre 16 y 25 años de edad, que no han culminado sus estudios escolares, o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores, o que haciéndolos no los han concluido, a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica. En ningún caso la vigencia del convenio podrá exceder de dicho límite de edad.

La Formación Laboral Juvenil deberá impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo, o en escuelas-talleres implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares, con la cooperación y apoyo técnico de la Autoridad Administrativa de Trabajo y de los centros educativos que así lo dispongan.

b) Duración.

El joven en formación puede capacitarse dentro de un plazo máximo de 12 (doce) meses en la misma empresa, en una o varias ocupaciones específicas, suscribiéndose en cada caso el convenio correspondiente.

Si el joven en formación sigue estudios superiores sin haberlos culminado, puede participar de los Programas de Formación Laboral Juvenil en tanto se le proporcione conocimientos teóricos y prácticos en materias y actividades diferentes a las que son materia de sus estudios en entidades de educación superior.

c) Limitaciones en la contratación.

El número de jóvenes en Formación Laboral Juvenil no podrá exceder el 10% del total del personal de la empresa. Dicho límite podrá incrementarse en un 10% adicional siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes participantes que tengan limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como por jóvenes mujeres con responsabilidades familiares.

d) Jornada formativa.

En ningún caso la Formación Laboral Juvenil ni cualquier otro tipo de labor en el centro de trabajo por parte de los jóvenes participantes se podrá realizar fuera de la jornada y horario habitual de la empresa. La Formación Laboral Juvenil en jornada u horario nocturno sólo procederá previa autorización expresa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

e) Subvención económica.

El joven en formación laboral recibirá una subvención económica mensual a cambio de la labor realizada, que no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital cuando se cumpla el horario habitual establecido en la empresa. En caso de ser inferior, el pago será proporcional.

f) Contenido mínimo del contrato.

Es necesario que se celebre el Convenio de Formación Laboral Juvenil por escrito, el mismo que contendrá:

1. Nombre o razón social de la persona natural o jurídica que patrocine la formación laboral.
2. Nombre, edad y datos personales del joven que se acoge a la formación y el de su representante legal en caso de los menores.
3. Ocupación materia de la formación específica.
4. La subvención económica mensual.
5. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

g) Obligaciones de la empresa.

La empresa al celebrar un Convenio de Formación Laboral Juvenil asume las siguientes obligaciones:

1. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio.

2. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
3. No cobrar suma alguna por la formación.
4. Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o asumir directamente el costo de estas contingencias.
5. Otorgar el respectivo Certificado de Capacitación Laboral.

h) Obligaciones del joven en formación

El joven que se encuentre recibiendo capacitación laboral está obligado a:

1. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
2. Observar las normas y reglamentos que rijan en la empresa.

4.1.2. Convenio de prácticas preprofesionales.

a) Definición y edades.

Las Prácticas Preprofesionales tienen por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades, institutos superiores o de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior, en las áreas que correspondan a su formación académica.

b) Duración.

La Práctica Preprofesional, en el caso de los egresados, será por un plazo no mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo, el cual será indicado en la carta de presentación del practicante.

El plazo se computa desde el inicio de la vigencia de las prácticas. No obstante, si el practicante ha iniciado sus prácticas preprofesionales en una empresa antes de obtener la condición de egresado y las continúa luego de egresar, el plazo se computa desde el momento en que inició sus prácticas. En caso se haya cumplido con el plazo exigido para obtener el título se resolverá automáticamente el convenio.

c) Formalidad.

Las Prácticas Preprofesionales se efectuarán en mérito del convenio de formación profesional que se suscribirá entre la empresa y el estudiante (o egresado), previa presentación de éste por la institución de enseñanza a la que pertenece. El convenio de Prácticas Preprofesionales debe celebrarse por escrito.

d) Subvención económica.

Se debe otorgar al practicante una subvención económica no menor a una Remuneración Mínima Vital cuando las prácticas se realicen durante el horario habitual de la empresa. En caso de ser inferior, el pago de la subvención será proporcional.

Los consultorios profesionales, asociados o individuales, en ningún caso podrán pagar a los practicantes una subvención mensual inferior al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mínima vital.

e) Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

1. Brindar orientación y capacitación técnica y profesional al practicante.
2. Dirigir, supervisar y evaluar las prácticas.
3. Emitir los informes que requiera el centro de estudios con relación a las prácticas del estudiante.
4. No cobrar suma alguna por la formación pre-profesional.
5. Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedades y accidentes o en su defecto asumir directamente el costo de estas contingencias.
6. Expedir la Certificación de Prácticas Preprofesionales correspondiente.

f) Obligaciones del practicante.

Son obligaciones del practicante:

1. Acreditar mediante carta de presentación del centro de estudios su calidad de estudiante y el área o áreas de actividades en que requiere las prácticas, así como las exigencias de su duración.
2. Acatar las disposiciones formativas que se le asignen.
3. Desarrollar las Prácticas Preprofesionales con disciplina.
4. Cumplir con el desarrollo del Plan de Prácticas que aplique la empresa.
5. Sujetarse a las disposiciones administrativas internas que señale la empresa.

4.1.3. Disposiciones comunes de los convenios de formación laboral juvenil y de prácticas preprofesionales.

a) Desnaturalización de los convenios.

Se desnaturalizan los programas de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales y se entiende que existe relación laboral en los siguientes casos:

1. Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el convenio.
2. Si el participante no desarrolla sus prácticas en un área que corresponda a sus estudios técnicos o profesionales, a que se refiere el convenio.
3. Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del Programa estipulado en el respectivo convenio, o de sus prórrogas, o excede el plazo máximo establecido por la ley.
4. Cuando el participante ha prestado servicios de naturaleza laboral anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta, o indirectamente a través de

cualquier forma de intermediación laboral, salvo se incorpore a una actividad distinta.

5. Cuando se excedan los límites porcentuales previstos para la celebración de convenios de formación laboral juvenil. En este caso, se incorporan a la empresa los jóvenes en formación que con mayor antigüedad hubieran iniciado su relación con aquélla. Si el número de jóvenes en formación con derecho a incorporarse a la empresa tiene la misma antigüedad, se prefiere a aquel que primero formuló reclamo por escrito o, en su defecto, cuyo convenio fue presentado primero a la Autoridad de Trabajo.
6. Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a la ley.

b) Registro ante el Ministerio de Trabajo.

Los convenios de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales y sus respectivas prórrogas, que celebran las empresas, serán puestos en conocimiento y registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el plazo de quince (15) días naturales de su suscripción. Procede la presentación extemporánea siempre que el convenio sea presentado durante su vigencia.

c) Inafectación de la subvención económica.

La subvención económica que se otorgue no se encuentra sujeta a retención a cargo del beneficiario, ni a pago alguno a cargo de la empresa, por concepto de aportaciones o contribuciones a ESSALUD, FONAVI, SENATI o cualquier otro análogo.

d) Contratación de seguro.

Cuando el empleador opte por contratar el seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes del joven en formación laboral o del practicante, la cobertura de éste, por todo concepto, no podrá ser inferior al equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad o treinta (30) en caso de accidente. La cobertura del accidente procede si este ocurre con ocasión directa de la ejecución del convenio respectivo.

Si el empleador decide no contratar un seguro, quedará obligado a asumir directamente el costo generado por el accidente o enfermedad, hasta por un monto no menor a los señalados anteriormente, según sea el caso.

e) Instructores o supervisores.

Las empresas que ejecuten Programas de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales designarán instructores o supervisores, respectivamente, para impartir la orientación correspondiente a los participantes y para verificar el desarrollo y cumplimiento de los grandes programas que establezcan.

f) Acceso a un puesto de trabajo.

Las personas sujetas a la modalidad de convenios de formación laboral juvenil y de

prácticas preprofesionales, tendrán opción preferencial de admisión en las empresas en las que se capacitaron, previa evaluación de las mismas.

g) Otras disposiciones comunes.

1. Son competentes para celebrar este tipo de convenios, las empresas y entidades cuyos trabajadores se encuentren bajo el régimen de la actividad privada.
2. Los convenios de formación laboral juvenil y de prácticas preprofesionales no originan vínculo laboral.
3. No está permitido incluir o transferir a los regímenes de formación laboral o de prácticas a las personas que tengan relación laboral con las empresas.

4.1.4. Contrato de aprendizaje.

a) Definición.

Por el Contrato de Aprendizaje, el aprendiz se obliga a prestar servicios, a una empresa por tiempo determinado, a cambio que se le brinden los medios para una formación profesional sistemática e integral de la ocupación para la cual fue contratado, y que se le pague una asignación mensual. Este tipo de contrato, por su naturaleza especial, no genera relación laboral entre la empresa y el aprendiz

b) Rol del Senati.

El SENATI tiene la facultad de planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en las actividades productivas consideradas en la Gran División 3 de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de las Naciones Unidas (C.I.I.U.) y las actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento.

El aprendizaje se realiza generalmente con el "Sistema Dual Senati-empresa", que se caracteriza por alternar actividades en unidades operativas del Senati con aprendizaje práctico dentro de las empresas

c) Edades.

Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años y menores de veinticuatro (24) años. Para ello, es indispensable acreditar haber concluido por lo menos los estudios primarios.

d) Subvención económica.

La asignación mensual de un aprendiz no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente en la oportunidad del pago.

La subvención está afecta a las aportaciones a Essalud y a la ONP.

e) Contenido mínimo del contrato.

El contrato debe contener por lo menos lo siguiente:

1. Identificación de las partes.
2. Ocupación específica para la que el aprendiz será formado.
3. Duración del aprendizaje.
4. Derechos y obligaciones del aprendiz.
5. Asignación que percibirá el aprendiz.
6. Causales de modificación, resolución y terminación del contrato.
7. Sanciones aplicables.
8. Fechas de la firma del contrato y del inicio del aprendizaje.
9. Declaración expresa de que el aprendiz perderá la asignación por los días de ausencia injustificada.
10. Obligación del aprendiz, de sus padres o representantes legales y de la empresa de someterse a los reglamentos del Senati.
11. Cláusulas de resolución.
12. Sometimiento de las partes al Senati para solucionar los conflictos.

f) Obligaciones de la empresa.

La empresa debe impartir la formación profesional que los programas del Senati establezcan.

g) Obligaciones del aprendiz.

1. Cumplir durante el período de aprendizaje las normas establecidas por el Senati.
2. Al terminar el período de aprendizaje, el aprendiz deberá prestar sus servicios a la empresa que lo contrató, por un periodo máximo de 2 años consecutivos cuando el contrato de aprendizaje exceda este lapso, y por un periodo no mayor de 1 año si el contrato señalara un plazo menor.
3. Reembolsar a la empresa patrocinadora las asignaciones recibidas en caso de resolución del contrato de aprendizaje.
4. El aprendiz que al término del aprendizaje prefiriese trabajar en empresa distinta de la que lo contrató como aprendiz, estará obligado a reembolsar a su patrocinador la suma que éste hubiera invertido en su aprendizaje. El reembolso podrá ser asumido por la empresa que lo emplee.

e) Acceso a un puesto de trabajo.

Los aprendices que hayan cumplido su periodo de aprendizaje, tienen las mismas oportunidades para llenar las vacantes o nuevos puestos producidos en la empresa, que ésta ofrece a los trabajadores que hayan aprobado los cursos de perfeccionamiento y especialización en el Senati.

LEGISLACIÓN PERUANA EN MATERIA DE MODALIDADES FORMATIVAS

Características Modalidades formativas	Definición	Beneficiarios	Duración	Limitaciones en la contratación	Jornada formativa	Subvención económica
Convenio de formación laboral juvenil	Convenio que busca proporcionar conocimientos teóricos y prácticos a jóvenes, para incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica	Jóvenes entre 16 y 25 años de edad, que no hubieran culminado sus estudios escolares o que habiéndolo hecho no sigan estudios técnicos o superiores, o que siguiendo los no hayan concluido	No mayor a 1 año	10% del total de trabajadores de la empresa (se incrementa en un 10% adicional para jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales sensoriales, o jóvenes mujeres con responsabilidad es familiares)	En ningún caso la formación laboral juvenil se podrá realizar fuera de la jornada y horario habitual de la empresa. La formación laboral juvenil en jornada u horario nocturno sólo procederá previa autorización expresa de la Autoridad Administrativa de Trabajo	No menor a la Remuneración Mínima Vital, cuando las labores se presten durante la jornada habitual de la empresa (en caso de jornadas menores, el pago será proporcional)
Convenio de prácticas pre- profesionales	Permite poner en práctica los conocimientos adquiridos por el participante	Estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades,	No mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para	No se especifica	No se especifica	No menor a la Remuneración Mínima Vital, cuando las labores se

	<p>en la universidad, instituto superior o centro educativo especializado</p>	<p>institutos superiores o de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior</p>	<p>obtener el grado o título respectivo</p>			<p>presten durante la jornada habitual de la empresa (en caso de jornadas menores, el pago será proporcional)</p>
<p>Control de aprendizaje</p>	<p>Permite brindar a los beneficiarios formación en las actividades industriales manufactureras y las actividades de instalación, reparación y mantenimiento</p>	<p>Jóvenes entre 15 y 23 años que hubiesen concluido por lo menos la educación primaria</p>	<p>No se especifica.</p>	<p>No se especifica.</p>	<p>No se especifica.</p>	<p>No menor a la Remuneración Mínima Vital</p>

4.2. Modalidades de formación en la legislación peruana.

De acuerdo a la clasificación que efectuamos en el punto 3.11., la actual legislación peruana comprende las siguientes modalidades formativas:

- a) **Modalidades de formación con orientación práctica.**
 - a.1) **Modalidades de formación con orientación práctica a cargo del empleador.**
Representadas por el convenio de formación laboral juvenil.
 - a.2) **Modalidades de formación con orientación práctica dual.**
Aquí podemos ubicar al contrato de aprendizaje.
- b) **Modalidades de formación con orientación académica.**
Vendría a ser el convenio de prácticas preprofesionales.

Modalidad País	a) Modalidades de formación con orientación práctica		a) Modalidades de formación con orientación académica
	a. 1) A cargo del empleador	a. 2) Dual	
Perú (legislación actual)	Convenio de formación laboral juvenil	Contrato de aprendizaje	Convenio de prácticas preprofesionales

4.3. El Programa ProJoven.

El Programa ProJoven proporciona capacitación y experiencia laboral en ocupaciones específicas demandadas por el sector productivo, al nivel de semicalificación. Está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y se encuentra orientado a jóvenes provenientes de hogares de bajos ingresos, con bajo nivel de instrucción, con escasa o nula experiencia laboral, y que se encuentran desempleados o subempleados. En particular, ProJoven se concentra en la población joven urbana en situación de marginación.

Para brindar a los jóvenes beneficiarios la capacitación y experiencia laboral en ocupaciones específicas, ProJoven selecciona a Entidades de Capacitación públicas y privadas, a través de un proceso de precalificación. Aquéllas que cumplen con los requisitos previamente establecidos, son inscritas en el Registro de Entidades de Capacitación, quedando aptas para presentar propuestas de cursos en las licitaciones que el Programa convoca.

Mediante procesos de licitación pública, ProJoven selecciona y contrata los cursos de capacitación para ocupaciones específicas de nivel de semicalificación cuya demanda esté

comprobada en el mercado. A través de estos procesos, se estimula la competencia entre las diversas entidades de capacitación, favoreciendo así el logro de altos estándares de calidad y precios competitivos.

Los cursos de capacitación comprenden dos fases: una de formación técnica, a desarrollarse en las Entidades de Capacitación, y otra de práctica laboral, a realizarse en la empresa.

En la fase de formación técnica, mediante una metodología esencialmente práctica, los jóvenes adquieren las habilidades y destrezas vinculadas a los aspectos técnicos del oficio. Esta fase tiene una duración promedio de 3 meses con una asistencia diaria o interdiaria. A las mujeres con hijos, además del estipendio mensual para gastos de movilidad y alimentación y el seguro médico, se les brinda un subsidio adicional por cada niño menor de 5 años, a fin de promover la participación en el Programa.

Culminada esta fase, se continúa con el proceso de formación mediante una práctica laboral en una empresa, para que los jóvenes adquieran experiencia en el oficio. La fase de práctica laboral tiene una duración mínima de 3 meses y se desarrolla mediante un Convenio de Formación Laboral Juvenil.

Los cursos adjudicados agrupados por ramas ocupacionales corresponden, en promedio, en un 40.7% a textiles y confecciones, 31.4% a administración, hotelería y servicios, 11.3% a mecánica, producción y motores, y 16.6% a otros (carpintería, madera, construcción, panadería, calzado, agroindustria, pesca). Los resultados de las 8 primeras convocatorias beneficiaron a 24,288 jóvenes.

4.4. Evaluación de los programas de capacitación.

La implementación de los programas de capacitación laboral en nuestro medio, presenta las siguientes características:

a) Se habla de capacitación en una dimensión separada de los contenidos.

Por ejemplo, se suele mostrar como resultado de los programas el número de cursos brindados, el número de personas capacitadas, etc. Pero no se toma en cuenta que el contenido de la capacitación es el que produce resultados empíricamente verificables. En ese sentido, es altamente prioritario incorporar mecanismos de supervisión y monitoreo de contenidos en los programas.

b) La duración de la capacitación.

Los individuos de bajos recursos tienen una importante restricción de tiempo, ya que necesitan comenzar a trabajar lo antes posible para contribuir al presupuesto familiar. Por ello muchos programas de capacitación son de corta duración. Pero, ¿qué tipo de conocimientos, destrezas o habilidades se transfieren a través de estos cursos cortos? ¿Son suficientes las horas que se destinan a los cursos? Parecería conveniente que

los programas definan cuál es la duración mínima de un curso para que pueda generar resultados.

c) Relación con las empresas.

Un riesgo frecuente en los programas de capacitación es asumir un enfoque estrictamente basado en la oferta (los alumnos o docentes), sin considerar las necesidades y características de la demanda (los empresarios). Sin embargo, los nuevos programas incorporan procedimientos que aseguran la inserción de los capacitados en el mercado de trabajo una vez culminado el proceso formativo (p. ej. el compromiso formal de las empresas para que contraten a los egresados, en el caso de Pro Joven).

Pero a veces se llega a privilegiar la relación con las empresas de manera desproporcionada. Esto ocurre cuando se proporciona una calificación muy específica para atender un pedido urgente de una empresa y que solo sirve en este contexto. Ello genera empleo inmediato pero no empleabilidad ⁴⁵.

d) Focalización.

La mayoría de los programas se orientan hacia la población más pobre, con el objeto de mejorar su posición social. Incluso se llega a adoptar un conjunto de medidas para mejorar las condiciones de los participantes (asignación de pasajes, refrigerios, estipendios especiales, etc). Los resultados han mostrado que estas inversiones son altamente útiles. Constituyen pues, uno de los mayores aportes de este tipo de programas a la lucha contra la pobreza ⁴⁶.

4.5. Proyecto de Ley de Modalidades Formativas.

Con fecha 2 de noviembre de 2004, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República aprobó el dictamen recaído en los Proyectos de Ley N° 799/2001C-R, 4145/2002-CR, 5561/2002-CR, 5576/2002-CR, 6290/2002-CR, 6721/2002-CR, 9092/2003-CR, 9642/2003-CR, 9845/2003-CR, 9872/2003-CR, 10893/2003-CR, y 10945/2003-CR.

El texto sustitutorio de la Ley de Modalidades Formativas Laborales aprobado en dicho dictamen, considera los siguientes tipos de convenios para la formación:

- Convenio de aprendizaje con predominio en la empresa.
- Convenio de aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas preprofesionales).

45 Según la OIT, "podemos definir así la empleabilidad: una persona individual es empleable cuando es capaz de: i) obtener un empleo; ii) mantenerse empleado, progresar en su trabajo y ser capaz de adaptarse a los cambios, iii) obtener otro empleo si así lo desea para cambiar de trabajo o porque ha sido despedido, y iv) dar prueba de flexibilidad, ingresando y saliendo de la fuerza de trabajo en diversos períodos de su ciclo vital". OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª reunión, 2000. La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. Informe V. Ginebra: OIT, 2000. p. 18 - 19.

46 CHACALTANA, Juan y Denis SULMONT. Op. cit. p. 21 - 23.

- Convenio de aprendizaje en prácticas profesionales.
- Convenio de capacitación laboral juvenil.
- Convenio de pasantía en la empresa.
- Convenio de pasantía de docentes y catedráticos.
- Convenio de actualización para la reinserción laboral.

4.5.1. Título Preliminar.

a) Principios.

1. La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.
2. Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna, a la formación profesional y, que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.
3. Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

b) Objetivos.

1. Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo.
2. Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral.
3. Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

c) Ámbito de aplicación.

Comprende a las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

4.5.2. Disposiciones comunes.

a) Modalidades formativas.

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.

b) Derechos y beneficios.

Las modalidades formativas no se sujetan a la normatividad laboral vigente, sino sólo a la regulación específica de las mismas.

c) Entidades especializadas.

Son entidades especializadas los Centros de Formación Profesional debidamente autorizados por el Ministerio de Educación. Asimismo, los Servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos de la Política Nacional de Formación Profesional.

d) Obligaciones de los beneficiarios.

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.

e) Obligaciones de la empresa.

Son 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 par 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 días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a 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 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 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 periodo de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

f) Obligaciones del Centro de Formación Profesional.

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.

g) Jornada formativa.

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito.

La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente.

h) Subvención económica.

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.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente las modalidades de Pasantía y de la Actualización para la Reinserción Laboral.

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, 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 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.

i) Contenido mínimo del convenio.

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.
3. Ocupación materia de la capacitación específica.
4. Monto de la subvención económica mensual.
5. Duración del convenio.
6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

j) Registro del convenio.

El convenio será puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de su suscripción. Los respectivos convenios se inscriben en el Registro Especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

k) Autorización del libro de formación.

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.

l) Fiscalización.

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

m) Restricciones.

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, ó que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.

n) Desnaturalización.

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.
5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse a incrementos porcentuales adicionales, 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.

o) Infracciones.

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.

Las infracciones son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación

vigente.

p) Criterios interpretativos.

Los derechos y obligaciones derivados de la Ley de Formación, se interpretan de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Los principios establecidos en el Título Preliminar, sirven de criterio interpretativo para resolver las cuestiones controvertidas o de incertidumbre que puedan suscitarse en la aplicación de la presente normativa, como parámetro para la generación de otras disposiciones y para suplir los vacíos que se presentaren.

4.5.3. Convenio de aprendizaje.

a) Definición.

El aprendizaje es una modalidad que 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.

Mediante esta modalidad se busca 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.

b) Edades.

Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

c) Obligaciones de la empresa.

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.

d) Obligaciones del aprendiz.

El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del Centro de Formación Profesional.

e) Responsabilidad de las entidades especializadas.

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.

4.5.3.1. Convenio de aprendizaje con predominio en la empresa.

a) Definición.

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.

Este aprendizaje con predominio en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa patrocinadora;
2. Un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad; y
3. Un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

b) Duración.

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

c) Jornada formativa.

La jornada formativa quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las 8 horas diarias o 48 semanales.

4.5.3.2. Convenio de aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas preprofesionales).

a) Definición.

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.

b) Duración.

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

c) Jornada formativa.

La jornada formativa será no mayor a 6 horas diarias o 30 semanales.

4.5.3.3. Convenio de aprendizaje en prácticas profesionales.

a) Definición.

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.

b) Duración.

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

c) Jornada formativa.

La jornada formativa será no mayor a 8 horas diarias o 48 semanales.

d) Registro ante el Centro de Formación Profesional.

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.

4.5.4. Convenio de capacitación laboral juvenil.

a) Definición y edades.

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 que hubiera interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no siga 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.

b) Obligaciones de la empresa.

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.

c) Obligaciones del joven en capacitación.

El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.

d) Limitaciones en la contratación.

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de empresas que cuenten con más de 3 trabajadores y menos de 10 trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.

e) 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, 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, para su registro.

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe contemplar, como mínimo lo siguiente:

1. Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
2. Plan de Capacitación, que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinados por la Empresa.
3. Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones.
4. Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil.
5. Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

f) Duración.

El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a 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 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.

g) Jornada formativa.

La jornada formativa será no mayor a 8 horas diarias o 48 semanales.

h) 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.

i) Certificación.

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.

4.5.5. Convenio de pasantía en la empresa.

a) Definición y edades.

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.

b) Duración.

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

c) Jornada formativa.

La jornada formativa quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las 8 horas diarias o 48 semanales. La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.

d) Subvención económica.

La subvención aplicable a los estudiantes de educación secundaria es no menor al 5% de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al 30% de la Remuneración Mínima.

Sólo en el caso que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.

e) Obligaciones de la empresa.

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.

f) Obligaciones del beneficiario.

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.

g) Responsabilidad del Centro de Formación.

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.

4.5.6. Convenio de pasantía de docentes y catedráticos.

a) Definición.

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 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.
3. Un Centro de Formación Profesional.

b) Duración.

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

c) Jornada formativa.

La jornada formativa quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las 8 horas diarias o 48 semanales.

d) Obligaciones de la empresa.

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.

e) Obligaciones del beneficiario.

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.

f) Responsabilidad del Centro de Formación.

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.

4.5.7. Convenio de actualización para la reinserción laboral.

a) Definición y edades.

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.

b) Obligaciones de la empresa.

Por el Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al adulto para que realice su actualización práctica, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan de Entrenamiento y Actualización, previamente definido por la empresa y el beneficiario.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas, asumiendo la Empresa los costos que demande el Plan de Entrenamiento y Actualización.

c) Obligaciones del beneficiario.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la

reglamentación y normatividad de ésta.

d) Requisitos.

Los beneficiarios de los servicios de Complementación de Formación y Actualización deben observar las siguientes pautas:

1. No pueden ser personas que anteriormente tuvieron un vínculo laboral con la empresa, a menos que haya transcurrido como mínimo un año del cese laboral y en ese lapso no los hubiera ligado relación alguna por servicios personales.
2. Los beneficiarios deben ser desempleados, en ese sentido no se permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan laborado anteriormente como trabajadores dependientes.
3. En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.

e) Limitaciones en la contratación.

El número de beneficiarios en actualización para la reinserción laboral no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del diez por ciento (10%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad. En el caso de empresas que cuenten con más de tres (3) trabajadores y menos de diez (10) trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un adulto bajo esta modalidad. Los beneficiarios deben acreditar su situación de desempleo presentando el último certificado de trabajo, boleta de pago o contrato. La Autoridad Administrativa de Trabajo verificará la información remitida.

f) Duración.

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.

g) Jornada formativa.

La jornada formativa será no mayor a las 8 horas diarias o 48 semanales.

h) Subvención económica.

Los beneficiarios recibirán una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.

i) Plan de Entrenamiento y Actualización.

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral es definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este es un plan personalizado cuya elaboración deberá tomar como máximo quince (15) días calendario para su elaboración. Al término de este período, la empresa debe presentar y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la ejecución del Plan para su registro. El Plan puede ser modificado, previo acuerdo entre beneficiario y empresa, como máximo una vez y antes de los tres meses de iniciado el proceso. Esta modificación debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La labor específica del beneficiario debe estar de preferencia relacionada con la experiencia y calificaciones del beneficiario.

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

1. Determinación del puesto a ser ocupado para el entrenamiento y actualización.
2. Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo no menor a mil setecientas (1,700) horas.
3. Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un mínimo de trescientas (300) horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica.
4. Plazos de duración del entrenamiento y la actualización.
5. Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral.
6. Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y evidenciadas por la empresa.
7. Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso.

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

j) Sede del entrenamiento y la actualización.

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

k) Servicios complementarios de formación y orientación para la inserción laboral.

Los servicios complementarios de formación y orientación pueden ser brindados por la empresa o combinados con servicios brindados por terceros. En todo caso, deben acreditar la adquisición, actualización y/o mejoras de determinadas competencias y calificaciones.

Los servicios complementarios pueden ser de formación, específicos, certificación ocupacional, pasantías, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo y colocación, entre otros. Asimismo, orientación para el trabajo independiente o creación de negocios propios, de preferencia si estos pueden dar posibilidad de ser proveedores o subcontratistas de empresas.

l) Sede del servicio complementario de formación y orientación para la inserción laboral.

Los servicios de formación y orientación pueden ser brindados por la misma empresa o por los servicios de la oferta existente en el mercado, debidamente calificados y registrados en los diferentes Programas o Direcciones que dependen de la Autoridad Administrativa de Trabajo así como por los servicios de la oferta de los Centros de Formación Profesional Sectoriales.

m) Certificación.

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.

PERÚ: PROYECTO DE LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS

Características Modalidades formativas	Definición	Beneficiarios	Duración	Limitaciones en la contratación	Jornada formativa	Subvención económica
Convenio de aprendizaje con predominio en la empresa	Convenio por el cual se realiza mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional	Deben haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad	La duración estará en relación con la extensión del proceso formativo	No hay limitaciones	No mayor a 8 horas diarias o 48 semanales	No menor a la Remuneración Mínima cuando se cumpla la jornada máxima y proporcional cuando se cumpla una jornada inferior
Convenio de aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas pre- profesionales)	Permite al estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo	Personas mayores de 14 años	La duración del convenio será proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación	No hay limitaciones	No mayores a 6 horas diarias o 30 semanales	No menor a la Remuneración Mínima cuando se cumpla la jornada máxima y proporcional cuando se cumpla una jornada inferior

<p>convenio de aprendizaje en prácticas profesionales</p>	<p>Busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo</p>	<p>Personas mayores de 14 años</p>	<p>No mayores a 12 meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor</p>	<p>No hay limitaciones</p>	<p>No mayor a 8 horas diarias o 48 semanales</p>	<p>No menor a la Remuneración Mínima cuando se cumpla la jornada máxima y proporcional cuando se cumpla una jornada inferior</p>
<p>Convenio de capacitación laboral juvenil</p>	<p>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, incorporándolos a la actividad económica en una ocupación específica</p>	<p>Jóvenes entre 16 y 23 años, que no hayan culminado o que hubieran interrumpido la educación básica, o que habiendo culminado no sigan estudios superiores (sean técnicos o universitarios)</p>	<p>No mayores a 6 meses en ocupaciones de poca calificación (prorrogable hasta por un periodo similar); y no mayor a 24 meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación</p>	<p>El número de beneficiarios no puede exceder el 20% del total de personal del área u ocupación específica ni el 20% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, cuando se trate de jóvenes con</p>	<p>No mayor a 8 horas diarias o 48 semanales</p>	<p>No menor a la Remuneración Mínima cuando se cumpla la jornada máxima y proporcional cuando se cumpla una jornada inferior</p>

	<p>Se desarrolla en la unidades productivas de las empresas, relacionando 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 dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios</p>	<p>Estudiantes de 14 años a más, que estén en los últimos grados de educación secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa</p>	<p>No mayor a 3 meses</p>	<p>No hay limitaciones</p>	<p>discapacidad y de jóvenes madres con responsabilidades familiares Las empresas que cuenten con más de 3 y menos de 10 trabajadores, sólo podrán suscribir convenio con 1 joven beneficiario</p>	<p>No mayor a 8 horas diarias o 48 semanales</p>	<p>Convenio de pasantía en la empresa</p> <p>La subvención aplicable a los estudiantes de educación secundaria es no menor al 5% de la Remuneración Mínima Sólo en el caso que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna</p>
--	--	--	---------------------------	----------------------------	--	--	--

<p>Convenio de pasantía de docentes y catedráticos</p>	<p>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 que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional</p>	<p>No se establece rango de edades</p>	<p>No mayor a 3 meses</p>	<p>No hay limitaciones</p>	<p>No mayor a 8 horas diarias o 48 semanales</p>	<p>No menor al 30% de la Remuneración Mínima</p>
<p>Convenio de actualización para la inserción laboral</p>	<p>Se caracteriza por realizar el proceso de actualización por la reinscripción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la re-calificación, 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</p>	<p>Trabajadores no ocupados (desempleados) en el sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a 12 meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros</p>	<p>No mayor a 12 meses, prorrogable por otro periodo no mayor a 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</p>	<p>El número de beneficiarios no puede exceder al 20% del total de personal del área específica ni del 10% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente</p>	<p>No mayor a 8 horas diarias o 48 semanales</p>	<p>No menor a 2 Remuneraciones Mínimas</p>

			<p>por beneficiarios con discapacidad</p> <p>En el caso de empresas que cuenten con más de 3 y menos de 10 trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con 1 adulto bajo esta modalidad</p>		
--	--	--	--	--	--

4.6. Modalidades de formación en el Proyecto de Ley de Modalidades Formativas.

Siguiendo la clasificación planteada en el punto 3.11. de este trabajo, podemos afirmar que el Proyecto de Ley contempla las siguientes modalidades formativas:

a) Modalidades de formación con orientación práctica.

a.1) Modalidades de formación con orientación práctica a cargo del empleador.
Se encuentran representadas por el convenio de capacitación laboral juvenil.

a.2) Modalidades de formación con orientación práctica dual.
Vendría a ser el convenio de aprendizaje con predominio en la empresa.

b) Modalidades de formación con orientación académica.

Aquí podemos ubicar 3 modalidades: el convenio de pasantía en la empresa; el convenio de aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas pre-profesionales); y el convenio de aprendizaje en prácticas profesionales.

País	a) Modalidades de formación con orientación práctica		a) Modalidades de formación con orientación académica
	a.1) A cargo del empleador	a. 2) Dual	
Perú	Convenio de capacitación laboral juvenil	Contrato de aprendizaje	Convenio de pasantía en la empresa Convenio de aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas pre - profesionales) Convenio de aprendizaje en prácticas profesionales

4.6.1. Observaciones.

En este punto, resulta conveniente efectuar las siguientes observaciones:

- No consideramos que el convenio de pasantía de docentes y catedráticos sea una modalidad formativa, puesto que su objeto no es la capacitación para la inserción en el mercado laboral.
 - El convenio de actualización para la reinserción laboral (que sí es una modalidad formativa), no forma parte del objeto del presente estudio por no estar dirigido a la población juvenil.
 - Consideramos que, al ser una especie de "prácticas para escolares", el convenio de pasantía en la empresa es una modalidad de formación con orientación académica.
 - En el plano terminológico, opinamos que los convenios de prácticas pre-profesionales y de prácticas profesionales deberían tener esa denominación, y no ser considerados como modalidades de aprendizaje.
 - Queremos resaltar la conveniencia de que el Proyecto de Ley recoja los principios que rigen a las modalidades formativas. Al respecto, cabe anotar que, a partir del análisis del convenio N° 142 y de la recomendación N° 150 Mario Garmendia Arigón ⁴⁷ deduce la existencia de 7 principios que echan las bases de lo que en el criterio de la OIT debería ser la formación de los recursos humanos:
- a) **Principio de adecuación a la realidad.**
Deberán aplicarse políticas y programas de orientación y formación profesional que tengan en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas de empleo, el nivel de desarrollo económico, social y cultural, así como las condiciones nacionales en general.
 - b) **Principio de integralidad.**
El desarrollo de los recursos humanos debe partir de políticas y programas completos y coordinados, que conciban al sistema de enseñanza como un todo abarcativo tanto de la formación escolar, como de la desarrollada en el ámbito de la empresa.
 - c) **Principio de antropocentrismo.**
El individuo humano es el centro fundamental de todo el sistema formativo y por tal motivo, la formación y orientación profesional debe fijarse como meta principal que la

47 GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Derecho del Trabajo y Formación. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2003. p. 20 y ss.; GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2000. p. 17 y ss.

persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular.

d) Principio de instrumentalidad.

Este principio resalta la estrecha relación que existe entre la formación profesional y el empleo. Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo deben ser tenidas especialmente en consideración al momento de establecer las políticas y programas relativos a la formación profesional.

e) Principio de universalización gradual.

La orientación y la formación profesional deben tender a expandirse de manera gradual, de forma de alcanzar al mayor número de personas que resulte posible.

f) Principio de igualdad.

La exigencia formal de igualdad no excluye la posibilidad de diferenciar entre personas que se hallan en circunstancias diferentes, siendo requisito de dicha eventual diferenciación, que la misma encuentre fundamento en criterios jurídicamente relevantes. En consecuencia, el correcto desarrollo del principio de igualdad en esta materia, supone la necesidad de brindar tratamientos especiales para contemplar a determinadas categorías particulares de personas o sectores de la actividad económica.

g) Principio de participación.

Este principio fomenta la participación de todos los actores sociales en los procesos relativos a la formación profesional, intentando evitar la imposición unilateral de sistemas que pueden resultar incapaces para generar el grado suficiente de compromiso como para convertirse en eficaces y alcanzar así un aceptable nivel de aplicación práctica.

- Otra observación que tenemos se refiere al hecho de que el convenio de pasantía en la empresa carezca de un límite porcentual para la contratación. Consideramos que esto podría llevar a la flexibilización de las planillas contratando jóvenes bajo esta modalidad.

Si bien el plazo máximo de esta modalidad, fijado en 3 meses, podría desincentivar su empleo por parte de los empresarios, nos preguntamos qué gran cúmulo de conocimientos se pueden transmitir en ese período.

- Por otro lado, queremos sugerir la posibilidad de que algunas modalidades formativas contemplen una duración mínima así como una duración máxima (tal como ocurre en las legislaciones de Argentina, España y Uruguay).

5. Trabajo de Campo. Empresas Transnacionales y Empleo Juvenil: El caso del Capital Español en el Perú.

Para la elaboración del presente informe se ha recogido información sobre los programas juveniles de acceso al mercado laboral de las empresas de origen español: BBVA-Banco Continental-, Endesa, Telefónica y Repsol, entendiéndose a dichos programas como: Convenios de Formación Laboral Juvenil, Convenios de Prácticas Pre-Profesionales y Contratos de Aprendizaje, para los jóvenes provenientes del Senati. Para tales efectos, se ha sostenido reuniones con diversos dirigentes sindicales de las empresas mencionadas, así como con los jóvenes participantes de dichos programas, los cuales nos han brindado la información correspondiente, a modo testimonial.

Nota.-

Se reserva los nombres reales de los jóvenes que han participado en la elaboración del presente informe; por ende, los nombres que aparecen consignados son ficticios.

5.1. BBVA- BANCO CONTINENTAL.

En este caso, la información nos fue proporcionada por el señor Luis Rojas Rojas, quien ocupa actualmente el cargo de Secretario General del Centro Federado de Empleados del Banco Continental.

Jóvenes participantes

El banco sólo tiene jóvenes en Formación Laboral Juvenil -que son muy pocos- y en prácticas pre-profesionales y egresados. No cuenta con ningún joven que se encuentren con contrato de aprendizaje, proveniente del Senati u otro instituto tecnológico. En tal sentido, **dicho personal no supera de los 100 jóvenes aproximadamente en Lima**, toda vez que el banco no tiene como política incorporar a un gran número de jóvenes en dichos programas.

Formación Laboral Juvenil	Prácticas Pre-Profesionales	Total Jóvenes
30 jóvenes	60 jóvenes	90

**** La información que aparece consignada en el cuadro es referencial y ha sido brindada por la persona entrevistada. El banco no ha brindado dicha información al sindicato, pues estima que ésta tiene carácter confidencial.***

Asimismo, nos informan que el banco no tiene como política la incorporación de jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares dentro del programa de Formación Laboral Juvenil, lo cual nos permite inferir que dicha institución no se encuentra interesada en incorporar al mercado laboral a éstos jóvenes.

Capacitación y orientación

En lo que respecta al tema de la capacitación -orientación, dirección técnica y entrega de medios de formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia de los convenios-, que toda empresa del régimen laboral de la actividad privada se encuentra obligada a proporcionar a los jóvenes con quienes celebra dichos convenios; nos informan que el banco brinda todo tipo de capacitación que se encuentre orientada siempre a satisfacer las necesidades de las diversas áreas del banco, por lo que en la mayoría de los casos, dicha capacitación no se encuentra vinculada a la que vienen recibiendo estos jóvenes en sus universidades y centros de estudios. Por decir: ¿qué capacitación puede recibir un joven estudiante de Administración y/o, Ingeniería, desempeñando el cargo de cajero en un banco?

La mayoría de los jóvenes que se encuentran participando de dichos programas, se desempeñan en áreas relacionadas con la atención al público; son pocos los casos de los jóvenes que se capacitan en áreas que se encuentren vinculadas a los estudios que vienen realizando en sus universidades y/o Institutos. Una de esas áreas es el departamento de Marketing. Nos informan que el personal ingresante proviene de diversos institutos especializados en dicho tema, más los estudiantes y/o egresados de economía, reciben capacitación del banco, en aras de optimizar su desempeño.

En virtud de la información recogida, podemos concluir que las políticas de capacitación que actualmente desempeña el banco con los jóvenes, se encuentra orientada principalmente a satisfacer sus intereses y no a brindar una capacitación a dichos jóvenes, que se encuentre vinculada con la carrera que éstos vienen estudiando en sus instituciones educativas. Son muy pocos los casos en los que coincide la capacitación que brinda el banco con aquello que el joven se encuentre estudiando. Esto último ocurre principalmente con los estudiantes de Derecho, Marketing y Economía, quienes sí se desempeñan en puestos y reciben capacitación profesional en un área afín con la que están estudiando.

Políticas de contratación de jóvenes

Siempre de acuerdo con lo señalado por nuestra fuente, el banco incorpora a su planilla en gran cantidad, jóvenes que ostenten la calidad de egresados y/o bachilleres, pero que no cuenta con título profesional para que se desempeñen en diversas áreas, a los cuales se les paga una remuneración un poco mayor a la que perciben los jóvenes que participan en dichos programas.

Cabe precisar que los jóvenes y/o bachilleres según nuestro ordenamiento jurídico laboral, no pueden ser contratados a través de dichos programas, es por ello que el banco los contrata a través de contratos a plazo fijo y/o determinado. Además, nos informan que la forma de postular es por intermedio de la página web del banco, en la cual los jóvenes insertan su currículum para acceder a un puesto de trabajo.

Supervisión y contratación preferente

Nos indican que el banco sí supervisa y evalúa en forma periódica a los jóvenes que se encuentran en dichos programas, debido a que los jóvenes que aprueben dicha evaluación pueden pasar a ser contratados directamente a plazo determinado. En tal sentido, podemos concluir que los jóvenes que participan de dichos programas, en muchos casos, son contratados por el banco, previa evaluación de éste, en cumplimiento de la opción que a favor de los jóvenes establece el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR¹. En la actualidad, el banco viene utilizando dichos programas como filtros para la contratación de personal.

Naturaleza de los puestos que ocupan los jóvenes

Nos señalan que la mayoría de los puestos que cubre el banco con estos programas son básicamente los de atención al público, como cajeros, marketing-vendedores de tarjetas de crédito, seguros-, etc.

Estipendio mensual

El estipendio mensual que perciben estos jóvenes es de S/. 1,000.00 Nuevos Soles en la ciudad de Lima y de S/. 900.00 Nuevos Soles en provincias, que se abona cada fin de mes.

Seguros

El banco les contrata un seguro a los jóvenes que participan en dichos programas, que cubren los riesgos de enfermedad y/o accidentes, durante el lapso que dura su permanencia en el banco bajo esa modalidad.

Beneficios en los convenios colectivos

Actualmente en los convenios colectivos que viene celebrando la empresa con los trabajadores, no se regula ningún tipo de beneficio a favor de los jóvenes que se encuentren participando en dichos programas, vinculado a la capacitación, orientación, condiciones de trabajo y beneficios

¹ Las personas contratadas bajo la modalidad de convenios para la Formación Laboral Juvenil o Prácticas Pre-Profesionales tendrán opción preferencial de admisión en las empresas en que hayan realizado su capacitación, previa evaluación de la empresa.

patrimoniales. Es más, actualmente el sindicato del banco, tampoco incluye dentro de los pliegos de reclamos el tema de los jóvenes.

Supervisión de la empresa matriz

Nos informan que la empresa matriz en España no realiza ningún tipo de supervisión sobre su filial en Perú, respecto de algún tema vinculado a los jóvenes que participan en los programas de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre-Profesionales; como por ejemplo: el cumplimiento por parte de su filial de sus obligaciones laborales, y/o de seguridad social, y/o programas de capacitación juvenil. La situación descrita se debe a que las filiales son unidades empresariales totalmente autónomas de la matriz española; es por ello que cada empresa diseña su propia política de capacitación del personal, entre los cuales se encuentran los jóvenes.

Sobre el particular, puede verse En. Perú: Derechos Humanos y Relaciones Laborales-Sindicales en Multinacionales Españolas, de Ercilio Moura. Capítulo VI. Análisis de la Guía de Indicadores para la Vigilancia Social de los Derechos Humanos en el Ámbito Laboral, Sindical y de la Salud Laboral. Año 2002: El caso BBVA-Banco Continental. pág. 61. "(...) BBVA de España participa de los programas de formación diseñados por su gobierno, por ejemplo, el Forcem. Por su parte, BBVA-Banco Continental también lo hace a través de la Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre-Profesionales. En el caso peruano, BBVA-Banco Continental no sostiene reuniones con autoridades estatales para ver políticas para desarrollo social ni busca tratar las políticas del personal, a menos que al sindicato lo requiera expresamente. Tampoco toma en cuenta los requerimientos de los trabajadores para la formación laboral, tan sólo las necesidades empresariales. (...) Finalmente se puede señalar que ambas empresas no sienten la responsabilidad de diseñar programas de capacitación que estén de acuerdo a las necesidades del país, ni de las necesidades formativas y de progreso de sus trabajadores. La única razón para hacerlas son las necesidades empresariales".

Acciones judiciales

Nos informan que ningún joven que ha participado en dichos programas, ha interpuesto demanda alguna en contra del banco por algún tipo de incumplimiento legal o convencional por parte de éste.

Joven entrevistado

Precisamos que en la elaboración de la siguiente entrevista se ha puesto mayor énfasis en averiguar acerca de la capacitación recibida por el joven que se encuentra en el programa de prácticas preprofesionales de la empresa y que actualmente se desempeña como Cajero Terminalista de una de las agencias del banco. El es un estudiante universitario, que viene cursando el tercer ciclo.

Forma de ingreso al banco:

El joven ingresó al banco a través de una convocatoria realizada en el diario El Comercio, en la que solicitaban alumnos que se encontraran cursando estudios superiores en "universidades de prestigio" para desempeñarse en el programa de prácticas preprofesionales del banco; para tales efectos, insertó su currículum en la página web, y luego de unas semanas fue convocado, entrevistado y aceptado en dicha institución bancaria.

Capacitación desvinculada de los estudios realizados

El entrevistado nos indica que desde que ingresó al banco ha recibido capacitación para atender sus cajas, y ninguna preparación que se encuentre relacionada y/o vinculada con lo que viene estudiando.

Asimismo señala que, al igual que él, hay estudiantes de varias carreras, como derecho, ingeniería, economía, administración, turismo, etc., que vienen desempeñándose en las cajas del banco, capacitándose en áreas totalmente diferentes a las vinculadas con sus estudios.

De igual manera, nos acotan que el banco no cuenta con un plan de capacitación estructurado, en aras de orientar y/o preparar a los jóvenes que se encuentran en prácticas pre-profesionales en las carreras que éstos vienen estudiando, sino que la capacitación que reciben se encuentra exclusivamente orientada a cubrir las necesidades del banco.

Ahora bien, nos precisan que en el caso de los estudiantes de derecho, una vez culminados sus convenios de formación laboral juvenil, los que todavía se encuentren estudiando pasan al programa de prácticas pre-profesionales, para practicar en el área legal del banco y los que han culminado sus convenios de prácticas y ya hubieran egresado de la universidad, son contratados por el banco a través de contratos a plazo fijo, previa evaluación y aprobación de la gerencia legal.

Sin embargo, en el caso del entrevistado, una vez culminado su convenio de formación laboral juvenil, éste pasaría a ser contratado por el banco en forma directa a través de contratos a plazo fijo, previa evaluación de la entidad financiera. De no superar dicha evaluación, el entrevistado nos manifiesta que no sería contratado por el banco, hecho que nos permitiría inferir que la empresa dirige, evalúa y supervisa los programas.

También nos indican que el banco utiliza estos programas como una suerte de filtro para seleccionar personal, en virtud a que los jóvenes provenientes de dichos programas, que logren pasar todas las evaluaciones a las que son sometidos por el banco, son contratados por el banco.

Horario de trabajo

El entrevistado labora en la jornada habitual del banco, sólo que a veces tiene que quedarse a trabajar más tiempo, sobretodo los fines de mes, por los cierres de caja, sin recibir pago alguno por trabajar más horas.

Sueldo y seguros

El entrevistado nos señala que viene percibiendo un estipendio mensual equivalente a S/. 1,000.00 Nuevos Soles y que el banco le contrató un seguro por el lapso en que desarrollará sus prácticas. Asimismo, nos manifestó que el banco le paga puntualmente y que se encuentra inscrito en un registro especial debidamente autorizada por el Ministerio de Trabajo.

5.2. ENDESA-EDELNOR, CAM PERÚ.

En estas empresas, la información nos fue proporcionada por el señor Julio Rivera Salvador, quien ocupa actualmente el cargo de Secretario General del Sindicato de Sutrel.

EDELNOR

Jóvenes participantes

Nos informan que esta empresa cuenta con muy pocos jóvenes en formación laboral juvenil. Actualmente tiene una política de contratación en su mayoría de sólo practicantes universitarios provenientes de todas las Facultades de Ingeniería. La empresa no contrata en forma directa a egresados de Senati para que realicen labor técnica; prefieren hacerlo con jóvenes de otros institutos como son: Tecsup y José Pardo.

Los jóvenes provenientes de Senati que actualmente se encuentran prestando servicios dentro de la empresa, es personal que tiene vínculo laboral en forma directa con las empresas de Intermediación Laboral usualmente llamadas "services" que contrata la empresa en calidad de usuaria; es decir, ninguno de estos se encuentra bajo el ámbito de los contratos formativos de aprendizaje.

Asimismo, nos indican que esta empresa no tiene la política de incorporar jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares dentro del programa de Formación Laboral Juvenil, lo cual nos permite inferir que dicha institución no se encuentra interesada en incorporar al mercado laboral a dichos jóvenes.

De igual manera, nos señalan que la empresa tiene la política de hacer laborar a los jóvenes que se encuentran en estos programas, de lunes a sábados, inclusive los hacen laborar en días en que no deberían trabajar, realizando jornadas extraordinarias "mayores de 8 horas diarias" sin pago adicional alguno; es más, se indica que si un joven se niega a cumplir con dicho requerimiento, prácticamente es retirado de la empresa, o no se le renueva el contrato.

Formación Laboral Juvenil	Prácticas Pre-Profesionales	Senati	Total Jóvenes
50 jóvenes	92 jóvenes	0 contratados directamente	142

Capacitación y orientación

En lo que respecta al tema de la capacitación -orientación, dirección técnica y entrega de medios de formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia de los convenios-, que toda empresa del régimen laboral de la actividad privada se encuentra obligada a proporcionar a los jóvenes con quienes celebra dichos convenios; nos informan que Edelnor, brinda todo tipo de capacitación que se encuentra orientada a satisfacer las necesidades de sus diversas áreas.

Al respecto, nos indican que en la mayoría de los casos, dicha capacitación si se encuentra vinculada con los estudios que vienen recibiendo estos jóvenes en sus Universidades, debido a que la empresa por las actividades que realiza -sector energía industrial-, contrata ingenieros, los cuales reciben capacitación constante por parte de la empresa en aras de optimizar las respectivas áreas de la empresa; en tal sentido, los estudiantes que realizan sus prácticas reciben dicha capacitación.

En el caso de esta empresa, nos señalan que la capacitación que ésta brinda a su personal, que en su mayoría son ingenieros, les sirve a los practicantes, debido a que éstos casi en su totalidad son estudiantes de ingeniería; es decir, la preparación que reciben se encuentra vinculada con la carrera que vienen estudiando.

Políticas de contratación de jóvenes

A la fecha, la empresa viene contratando en forma directa a muy pocos jóvenes, toda vez que su política de contratación de personal se encuentra orientada hacia la intermediación laboral. Es decir, la mayoría de jóvenes que laboran en la parte técnica provienen de "services".

Supervisión y contratación preferente

Sobre este punto, nos informan que la empresa sí viene ejerciendo la contratación preferente de los jóvenes que participan de dichos programas, pero sólo en aquellos casos en que aprueben satisfactoriamente la evaluación que les realiza; caso contrario, no son contratados.

Sin embargo, nos informan que a estos jóvenes cuando se les incorpora en planillas se les reduce la remuneración, para que no les genere un mayor sobre costo laboral.

Naturaleza de los puestos que ocupan los jóvenes

Nos señalan que la mayoría de los puestos que cubre la empresa con estos programas es básicamente los de atención al público -jóvenes en formación laboral juvenil-, servicio técnico (todas de ingenierías) -prácticas pre profesionales-.

Estipendio mensual

El estipendio mensual que perciben estos jóvenes es de S/. 700.00 Nuevos Soles para los que se encuentran bajo el ámbito de formación laboral juvenil y de S/. 800.00 Nuevos Soles, a quienes efectúan prácticas pre-profesionales.

Seguros

La empresa les contrata un seguro a los jóvenes que participan en dichos programas que cubre los riesgos de enfermedad y contra accidentes, durante el lapso que dura su permanencia en la empresa bajo esa modalidad.

Beneficios en los convenios colectivos

Actualmente en los convenios colectivos que viene celebrando la empresa con los trabajadores, no se regula ningún tipo de beneficio a favor de los jóvenes que se encuentren participando en dichos programas, vinculado a capacitación, orientación, condiciones de trabajo y/o beneficios patrimoniales. Pero, antes de 1992, los convenios colectivos sí regulaban algún tipo de beneficio para los jóvenes, pues la empresa permitía que el hijo de los trabajadores que se desempeñaban en las áreas técnicas, podían apoyar a sus padres en su labor y muchas veces recibían capacitación en forma conjunta por parte de la empresa, los cuales tenían un privilegio de contratación al momento que el trabajador de la empresa falleciera.

Supervisión de la empresa matriz

Sobre el particular, nos informan que la empresa matriz no supervisa la actuación de su filial en el Perú en absoluto, pues ambas son independientes entre si; sólo mantienen políticas de coordinación en algunos temas, entre los cuales no se encuentra la contratación de los jóvenes en formación.

Sobre el particular, puede verse en Perú: Derechos Humanos y Relaciones Laborales-Sindicales en Multinacionales Españolas de Ercilio Moura. Capítulo VIII. Análisis de la Guía de Indicadores para la Vigilancia Social de los Derechos Humanos en el Ámbito Laboral, Sindical y de la Salud Laboral. Año 2002: El caso Endesa-Edelnor. pág. 70. "(....) Acerca de la formación laboral existen diferencias entre lo señalado por FECSA Enheri y Endesa Generación, pues mientras para la primera se señala que no hay objetivos comunes de capacitación de la mano de obra en la política nacional de desarrollo social, Endesa Generación considera que si existe.

La empresa española y la peruana participan de los programas nacionales de formación diseñados por sus respectivos gobiernos. Endesa lo hace a través de los Acuerdos de Formación Continua y de contratos de formación. Edelnor, por su parte, mediante el Programa de Formación Juvenil. En cuanto a la participación del sindicato en la capacitación a la mano de obra, Endesa Generación contestó que sí se toma en cuenta a los trabajadores en la capacitación del personal y que sí se dan mejoras a través de la relación laboral por los Programas de Formación y Reciclaje.

En el caso de Endesa España, el sindicato y la empresa producen reuniones con el objetivo de armonizar las políticas de personal en la empresa. Tales políticas, según la Guía cumplimentada se refieren a:

- Mejoras en la prevención de riesgos laborales.
- Mejoras en la formación continua.
- Negociación, reorganizaciones y complementos salariales.
- En adecuación a los puestos de trabajo.
- Promociones económicas.
- Categorías profesionales.
- Programas de formación y reciclaje.

Además, la empresa Endesa incorpora a los trabajadores en implementación de políticas internas de capacitación de personal, cuyos resultados se reflejan en una mejora en las relaciones laborales.

Por otro lado, en el caso peruano, aunque el sindicato de Edelnor señaló que no se producen reuniones con la empresa a fin de armonizar las políticas de personal de la empresa; ésta afirma lo contrario arguyendo la existencia de Planes de Prevención de Riesgos y Programas de Capacitación de los trabajadores, concertados con el sindicato. Edelnor señala, además, que se obtuvo resultados favorables en la relación laboral de los trabajadores reflejados en:

- Reconocimiento remunerativo.
- Desarrollo de carrera.
- Empleabilidad.

Acciones judiciales

Sobre el particular, nos indican que ningún joven que ha participado en dichos programas, ha interpuesto demanda alguna en contra de la empresa por algún tipo de incumplimiento legal o convencional.

CAM PERÚ (Almacenes)

Nos informan que se trata de una empresa de almacenes que le brinda servicios externos a Edelnor -outsourcing-, de capital español, cuyos accionistas son del mismo grupo que de Edelnor.

Jóvenes participantes

Al respecto, nos señalan que tienen un número menor de jóvenes en formación laboral juvenil y en prácticas pre-profesionales. Asimismo, la empresa en la actualidad no contrata en forma directa personal de Senati sino que prefiere hacerlo con personas de otros institutos como es el caso del Tecsup.

La incorporación de jóvenes a través de estos programas es muy poco frecuente, debido a la intermediación labora; los jóvenes que ingresan a prestar sus servicios físicamente dentro de la empresa, son personal que tiene vínculo laboral directo con el "service".

Asimismo, nos indican que esta empresa no tiene la política de incorporar jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares dentro del programa de Formación Laboral Juvenil, lo cual nos permite inferir que dicha institución no se encuentra interesada en incorporar al mercado laboral a dichos jóvenes.

Formación Laboral Juvenil	Prácticas Pre-Profesionales	Senati	Total Jóvenes
20 jóvenes	20 jóvenes	0 contratados directamente	40

Cabe precisar que esta empresa no tiene la política laboral de preocuparse por la contratación de jóvenes, ésta se preocupa muy poco por la cuestión social.

Finalmente, nos señalan que la empresa tiene la política de hacer laborar a los jóvenes que se encuentran en estos programas, de lunes a sábados, inclusive los hacen laborar en días en que no deberían trabajar, realizando jornadas extraordinarias-mayores a 8 horas diarias-, sin pago adicional alguno; es más, joven que se niega a cumplir con dicho requerimiento, prácticamente es retirado de la empresa, o no se le renueva el convenio. Situación, que ha venido originando que los jóvenes afectados se quejen. Cuando esto sucede, la empresa suele interrumpir el cumplimiento del convenio de las personas que se quejan.

Capacitación y orientación

Nos acotan que la empresa no tiene como prioridad la capacitación de su personal, y mucho menos de los jóvenes. En las pocas oportunidades que lo hace, lo realiza en aras de cumplir los objetivos de la empresa; es decir la empresa no tiene plan de capacitación para jóvenes. La empresa no invierte en la capacitación de los jóvenes.

Políticas de contratación de jóvenes

Actualmente, la empresa no tiene política de contratación de jóvenes, pues ella se realiza principalmente a través de empresas de intermediación laboral, que se constituyen en los empleadores de los jóvenes que son destacados.

Supervisión y contratación preferente

Al respecto, nos informan que la empresa sí supervisa a los jóvenes que se encuentran en dichos programas, en virtud a que éstos son evaluados constantemente y sólo aquellos que aprueben las evaluaciones, son recomendados a la empresa de intermediación laboral, para que esta última los contrate y los destaque.

Naturaleza de los puestos que ocupan los jóvenes

En los casos de formación laboral juvenil: atención al público; en el caso de los practicantes, éstos prestan servicios en todas las áreas administrativas de la empresa, como son logística, operaciones, almacén, etc.

Estipendio mensual

El estipendio mensual de los jóvenes en formación laboral juvenil es de S/. 700.00 Nuevos Soles y de S/. 800.00 Nuevos Soles el de los practicantes. Montos que son pagados por la empresa al final de cada mes.

Seguros

La empresa les contrata seguros a los jóvenes que participan en dichos programas, que cubren los riesgos de enfermedad y/o accidentes, durante el lapso que dura su permanencia en la empresa bajo esa modalidad.

Beneficios en los convenios colectivos

En los convenios colectivos vigentes no se regula ningún tipo de beneficio a favor de los jóvenes que se encuentren participando en dichos programas, vinculado a capacitación, orientación, condiciones de trabajo y/o beneficios patrimoniales para éstos.

Acciones judiciales

Al respecto, nos informan que ningún joven que participa de dichos programas ha interpuesto acción legal alguna en contra de la empresa, por algún tipo de incumplimiento legal y/o convencional en contra de éstos.

Joven entrevistado

Precisamos que en la elaboración de la siguiente entrevista se ha puesto mayor énfasis en averiguar acerca de la capacitación recibida por el joven estudiante universitario; él cursa el quinto ciclo en su Universidad y forma parte del programa de prácticas preprofesionales de la empresa.

Forma de Ingreso a la empresa:

El joven ingresó a la empresa a realizar sus prácticas pre-profesionales, por intermedio de la bolsa de trabajo de su universidad, la cual le hizo llegar la oferta de la empresa, a través de su correo electrónico.

Capacitación vinculada a los estudios que ha realizado

El entrevistado ha sostenido que recibe capacitación constante por parte de la empresa, para poder manejar a la perfección la maquinaria que controla los desniveles de energía, la misma que él utiliza en forma diaria al momento de realizar su labor.

No obstante, dicha capacitación se encuentra orientada también a que el practicante pueda aprender el manejo de las demás máquinas que se encuentran en su área, así como a resolver los posibles conflictos que se le presenten en la utilización y/o manipulación de dicha maquinaria. Ahora bien, sólo los que aprueben las evaluaciones que realiza la empresa, después de impartir la capacitación, son contratados en forma directa a través de contratos de trabajo a plazo fijo. Para tales efectos la empresa suele reducir la remuneración básica de los trabajadores a ser incorporados.

La empresa dirige, supervisa y evalúa constantemente el desempeño de los practicantes. No existe plan de prácticas debidamente estructurado por la empresa, ya que la capacitación impartida se encuentra orientada a satisfacer las necesidades de la empresa y no a capacitar a los jóvenes que contrata en las carreras que éstos se encuentran estudiando. Ocurre que la mayoría de los practicantes al ser estudiantes de ingeniería, reciben la capacitación conjuntamente con los ingenieros, quienes son sus jefes; es decir, en este caso coincide la capacitación recibida por parte de la empresa, con la preparación que reciben en la Universidad los jóvenes estudiantes de ingeniería.

De otro lado, nos manifiestan que actualmente, en lo que respecta a la contratación de jóvenes, la empresa ha optado por contratar practicantes en sus diferentes áreas, los cuales son en su mayoría estudiantes de las carreras de ingeniería. Nos informan que son muy pocos los jóvenes en el programa de formación laboral juvenil; es más el entrevistado nos señala que él particularmente sólo conoce "a un par de personas".

El entrevistado nos ha expresado que la mayoría del personal joven que se encuentra laborando dentro de las instalaciones de la empresa proviene de empresas de intermediación laboral ("services"), lo cual implica que no existe vínculo laboral directo entre estos trabajadores y la empresa. Nos indican que casi toda la labor del área técnica de la empresa es realizada por jóvenes provenientes de tales "services".

Posibilidades de ser contratados

Tiene conocimiento que, en su caso, si aprueba las evaluaciones a las que lo somete la empresa, este es contratado en forma directa, pero con un menor sueldo en principio, el mismo que se irá incrementando, previo ascenso dentro de la empresa.

Horario de trabajo

El joven labora una jornada mayor a las 8 horas diarias de lunes a viernes -8:30 a.m. a 6:30 p.m.- , sin recibir pago alguno adicional por parte de la empresa, además que lo obligan a venir a trabajar los días sábados y/o domingos; es decir, los días en que no debería laborar.

Además, nos señaló que cuando los practicantes solicitan permiso a sus jefes para rendir sus exámenes y/o asistir a sus clases, estos últimos informan a la Gerencia de Recursos Humanos, para que tome las medidas pertinentes del caso, las cuales van desde la no renovación de los convenios hasta el retiro inmediato del joven del programa.

Sueldo y seguros

El entrevistado nos señala que percibe un estipendio mensual equivalente a S/. 800.00 Nuevos Soles y que la empresa le contrató un seguro por el lapso en que laborará en ésta. La empresa le paga puntualmente su estipendio mensual y ha sido inscrito en un registro especial, debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo.

A continuación les presentamos información de dos empresas del mismo giro que Edelnor y Cam Perú, como son Luz del Sur y Ede Cañete, cuyos capitales no son españoles, sino americanos. Muestran una política contrastante, con relación al tema del empleo juvenil. Veamos:

LUZ DEL SUR

Jóvenes participantes

Nos indican que la empresa tiene la política de contratar jóvenes en formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje-Senati- y también del Tecpsup, con la finalidad de capacitarlos.

Asimismo, esta empresa sí incorpora a jóvenes discapacitados y mujeres con carga familiar, los cuales entran al programa de formación laboral juvenil.

Formación Laboral Juvenil	Prácticas Pre-Profesionales	Senati	Tecpsup	Total Jóvenes
20 jóvenes	25 jóvenes	30 jóvenes	40 jóvenes	115

Capacitación y orientación

Nos señalan que la empresa sí invierte en la capacitación de los jóvenes que se encuentran en dichos programas, así como en los que ya son parte de su personal. Actualmente, la empresa los manda a capacitarse en centros como Cybertec, ESAN, etc; es decir, tiene la política de invertir en estos jóvenes en aras de que plasmen lo aprendido en beneficio de la empresa.

Políticas de contratación de jóvenes

La empresa tiene como política contratar en forma directa a los jóvenes que participan en dichos programas, una vez culminados estos, contratación que se viene realizando a través de las modalidades de plazo fijo.

Supervisión y contratación preferente

Nos informan que la empresa sí supervisa el desempeño de los jóvenes durante la ejecución de sus respectivos convenios y/o contratos de aprendizaje. Una vez culminados los programas, la empresa contrata en forma directa a muchos de los jóvenes que estuvieron en ellos. Es decir, la empresa sí cumple con aplicarles el derecho de contratación preferente.

Naturaleza de los puestos que ocupan los jóvenes

La mayoría de los puestos que ocupan estos jóvenes se encuentran en el área de logística, administración, almacén -prácticas pre-profesionales- y atención al público -formación laboral juvenil- y en la parte de servicio técnico a los jóvenes de Senati y/o Tecpsup.

Estipendio mensual

Los jóvenes de formación laboral juvenil perciben mensualmente S/. 1,000.00 Nuevos Soles y los practicantes conjuntamente con los jóvenes de Senati y Tecpsup reciben S/. 1,300.00 Nuevos Soles mensuales. Montos que son pagados por la empresa al final de cada mes.

Seguros

La empresa les contrata seguros a los jóvenes que participan en dichos programas, que cubren los riesgos de enfermedad y/o accidentes, durante el lapso que dura su permanencia bajo esa modalidad.

Beneficios en los convenios colectivos

En los convenios colectivos que viene celebrando la empresa, no se regula ningún tipo de beneficio a favor de los jóvenes que se encuentren participando en dichos programas, vinculado a capacitación, orientación, condiciones de trabajo y/o beneficios patrimoniales para éstos.

Acciones judiciales

Ningún joven que participa de dichos programas, ha interpuesto acción legal alguna en contra de la empresa, por algún tipo de incumplimiento legal y/o convencional.

EDE CAÑETE

Jóvenes Participantes

Nos precisan que la empresa tiene la política de contratar jóvenes en formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje -Senati- y también del Tecpsup, con la finalidad de capacitarlos y/o formarlos para que se incorporen posteriormente a la empresa.

Asimismo, debemos indicar que la empresa hace laborar a los jóvenes participantes de dichos programas, en sus horarios habituales.

Formación Laboral Juvenil	Prácticas Pre-Profesionales	Senati	Tecpsup	Total Jóvenes
4 jóvenes	5 jóvenes	4 jóvenes	5 jóvenes	18

Capacitación y orientación

Nos señalan que la empresa sí invierte en la capacitación de los jóvenes que se encuentran en dichos programas, así como en los que ya son parte de su personal estable. Actualmente, la empresa los envía a capacitarse a Lima.

Políticas de contratación de jóvenes

La empresa tiene como política contratar en forma directa a los jóvenes que participan en dichos programas, una vez culminados éstos, por medio de contratos a plazo fijo.

Supervisión y contratación preferente

Nos informan que la empresa sí supervisa el desempeño de los jóvenes durante la ejecución de sus respectivos convenios y/o contratos de aprendizaje. Culminados los mismos, la empresa los contrata en forma directa a la mayoría de los jóvenes que participaron de dichos programas, aplicándose así el derecho de contratación preferente del que gozan.

Naturaleza de los puestos que ocupan los jóvenes

La mayoría de los puestos que ocupan estos jóvenes se encuentra en el área de logística, administración, almacén -prácticas pre-profesionales- y atención al público -formación laboral juvenil- y en la parte de servicio técnico, a los jóvenes de Senati y/o Tecpsup.

Estipendio mensual

Los jóvenes de formación laboral juvenil perciben mensualmente S/. 800.00 Nuevos Soles y los practicantes conjuntamente con los jóvenes de Senati y Tecpsup reciben S/. 900.00 Nuevos Soles mensuales. Montos que son pagados por la empresa al final de cada mes.

Seguros

La empresa les contrata seguros a los jóvenes que participan en dichos programas que cubren los riesgos de enfermedad y/o accidentes, durante el lapso que están bajo esa modalidad.

Beneficios en los convenios colectivos

Actualmente, en los convenios colectivos no se regula ningún tipo de beneficio a favor de los jóvenes que se encuentren participando en dichos programas, vinculado a capacitación, orientación, condiciones de trabajo y/o beneficios patrimoniales para éstos.

Acciones judiciales

Al respecto, nos informan que ningún joven que participa de dichos programas ha interpuesto acción legal alguna en contra de la empresa, por algún tipo de incumplimiento legal y/o convencional en contra de éstos.

5.3. TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.

Hemos recibido la información correspondiente a esta empresa de parte del señor Víctor Mora Soria, actual Secretario de Organización del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.:

Jóvenes participantes

Nos informan que desde que se dio la ley en el 94, la empresa contaba con un programa juvenil de contratación de personas jóvenes -dentro de la cual se encontraban los jóvenes de formación laboral juvenil-, para que estos sean capacitados, con el fin de que se incorporen al sistema laboral de la empresa.

Antes de dichas fechas la empresa tenía un programa PJR (Profesionales Jóvenes en Rotación), con la finalidad de hacer línea de carrera en la empresa para que sean los nuevos mandos, era un convenio con las universidades muchos de estos profesionales, están trabajando hoy en telefónica del Perú.

Sin embargo, nos manifiestan que la empresa ha dejado de lado este programa juvenil, alegando temas como reducción de costos, presión del sindicato y principalmente por modificaciones en la Legislación.

Debemos indicar que el período máximo para poder celebrar los convenios de formación laboral juvenil se ha reducido de tres (3) años a (1) año y el límite de jóvenes que puede ser contratado con esta modalidad ha bajado del 40% al 10% del total del personal de la empresa². Como consecuencia, la empresa prácticamente ya no incorpora jóvenes para ser contratados bajo el ámbito de los convenios de formación laboral juvenil.

Asimismo, nos señalan que la empresa tampoco tiene la política de incorporar jóvenes para que realicen sus prácticas pre-profesionales, en grandes cantidades; sólo lo permite en muy pocas áreas, previo requerimiento, como en los casos del departamento legal interno de la empresa, marketing, etc. A la fecha, empresa no viene contrata a jóvenes que provengan del Senati, para que laboren en la parte técnica; sino a otros provenientes de institutos como TECSUP e Inictel.

2 Artículos 10° y 14° de la Ley N° 27404.

En la actualidad, al parecer, la empresa cuenta con aproximadamente 40 practicantes, los cuales en su mayoría son estudiantes de las carreras de Derecho, Economía, Marketing, Contabilidad, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, etc.

De otro lado, nos indican que la empresa no tiene la política de contratar jóvenes discapacitados, ni mujeres jóvenes con carga familiar, dentro del programa de formación laboral juvenil. Pero indirectamente beneficiaría a estas personas a través de una Fundación

Aunque no presenta documentos, el entrevistado dice tener conocimiento que la empresa contrata en forma directa a través de contratos de trabajo a plazo fijo, a jóvenes para que realicen ventas, pero estos no se encuentran en los programas de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje. No obstante, para que realicen otra labor, la empresa contrata personal no en forma directa, sino a través de empresas de intermediación laboral («services» y cooperativas), que se encontrarían empresarialmente vinculadas a Telefónica, como es el caso de Atento Perú.

Finalmente, nos comunican que anteriormente los jóvenes que se encontraban en el programa juvenil, una vez que culminaban sus respectivos convenios en su mayoría, no eran contratados en forma directa, sino que pasaban a las empresas de intermediación laboral, (*cooperativas*) para luego ser destacados a la empresa para cumplir con sus mismas labores; es más a estos jóvenes se les aumentaba el sueldo. Por su parte, los jóvenes que han salido de los programas juveniles *unos se han quedado en cooperativa y otros han pasado directamente a la empresa TST-Telefónica Servicios Técnicos, los cuales han formado un sindicato, con el apoyo del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú (SUTTP), y en la actualidad han presentado un pliego de reclamos. En los «services» y cooperativas no tienen la política de contratar a jóvenes a través de formación laboral juvenil y prácticas pre-profesionales, toda vez que estos no pueden ser destacados*³

Capacitación y orientación

La empresa capacita a los services y cooperativas que le destacan personal. No tiene una política de capacitación directa con los jóvenes y/o con sus trabajadores; es decir, no invierte en capacitar a su personal. **La capacitación se efectúa en base a la práctica, el trabajador antiguo, enseña al joven la labor que se va a desempeñar. Los Sindicatos SUTTP y Fetratel han planteado el tema de capacitación en sus pliegos y en cartas dirigidas a la gerencia y presidencia de Telefonica.**

Políticas de contratación de jóvenes

Todo tipo de contratación de personal lo hace a través de empresas de intermediación laboral. La contratación directa es muy poco frecuente, salvo que la empresa necesite un profesional altamente calificado y con experiencia debidamente reconocida, para que ocupe un puesto dentro de la estructura orgánica de la empresa. Por ejemplo, un gerente. Caso contrario, la contratación se realiza a través de services y cooperativas

3 Artículo 6° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Supervisión y contratación preferente

Los practicantes sí son supervisados y dirigidos por la empresa a través de sus jefes; sólo aquellos que aprueben las evaluaciones a los que son sometidos, son contratados en forma directa o a través de las empresas de intermediación laboral.

Naturaleza de los puestos que ocupan los jóvenes

En el caso de los practicantes, estos laboran apoyando a sus respectivos jefes, no tienen un puesto específico y/u orgánico dentro de la empresa -sólo son practicantes-. Así por ejemplo, un practicante de Derecho labora apoyando al abogado que se encuentra a su cargo, en todos los trabajos que éste realice para la empresa.

Estipendio mensual

Los practicantes que recién ingresan a la empresa perciben entre S/. 600.00 y S/. 700.00 Nuevos Soles. Sin embargo, una vez culminadas sus prácticas, los que pasan a los services y/o cooperativas, ganan entre S/.800.00 y S/. 1,000.00 Nuevos Soles.

Seguros

La empresa les contrata seguros a los jóvenes que participan en dichos programas, que cubren los riesgos de enfermedad y/o accidentes, durante el lapso que dura su permanencia bajo esa modalidad. *Es mas, en el año 96, por pacto se establece una comisión bipartita empresa- sindicatos para trabajar el reglamento de salud y seguridad en el trabajo el cual se concluyó el 98 y desde esa fecha la empresa no tiene la voluntad de aplicarlo.*

Beneficios en los convenios colectivos

En los convenios colectivos vigentes no se regula ningún tipo de beneficio a favor de los jóvenes que se encuentren participando en dichos programas, vinculado a capacitación, orientación, condiciones de trabajo y/o beneficios patrimoniales para éstos. Es más, nos informan que por órdenes de la empresa ni se abordaría el tema, aun cuando el sindicato siempre lo tiene pendiente en agenda.

Acciones judiciales

Nos informan que un joven que participó en los programas juveniles de la empresa, que luego fue contratado en forma directa por la empresa a través de un contrato a plazo fijo, fue al unico al que no *le renovaron* contrato, por afiliarse al sindicato. Este trabajador ha interpuesto una demanda judicial de nulidad de despido, patrocinado por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú (SUTTP).

Supervisión de la empresa matriz

Nos indican que la empresa matriz es quien diseña la política empresarial en todas sus filiales en el mundo, ésta dirige las operaciones a través de órdenes corporativas, circunstancia que implica que la política de jóvenes que actualmente tenemos en el Perú, sea la misma

que existe en Argentina y en sus demás filiales en toda Latino América. Estas políticas estarían impulsando la flexibilización laboral en América Latina

En esa misma línea, puede advertirse en **Perú: Derechos Humanos y Relaciones Laborales-Sindicales en Multinacionales Españolas** de Ercilio Moura. Capítulo IV. Análisis de la Guía de Indicadores para la Vigilancia Social de los Derechos Humanos en el Ámbito Laboral, Sindical y de la Salud Laboral. Año 2002: El caso Telefónica. pág. 52. «(...) El tema de la capacitación de los trabajadores no muestra resultados alentadores en la empresa Telefónica del Perú. Mientras que de otro lado, en el caso español, la situación se presenta beneficiosa para sus trabajadores. La empresa Telefónica de España no sólo participa de los programas nacionales de formación diseñados por el gobierno (Forcem, por ejm), sino que también concierta reuniones con autoridades públicas con el objeto de armonizar los planes de perfeccionamiento de la mano de obra con una política nacional de desarrollo social. Esto lo hace a través de Pactos de Formación a Contratas y Subcontratas. Asimismo, el sindicato y la empresa producen reuniones en las que elaboran concertadamente políticas de Control de Formación de los Empleados en Jornada Laboral y de Red Tele didáctica. Se ejecutan, además, políticas internas de capacitación de personal como adecuación a las nuevas tecnologías, en sus lugares de trabajo.

El interés que la Telefónica de España presenta por capacitar a los contratas y subcontratas difiere mucho aquí, donde la capacitación a los trabajadores de estas empresas no reciben el adecuado entrenamiento, siendo el área más olvidada, lo cual se refleja en el tipo de servicio que el usuario recibe y que es criticado por la población en general.

En el caso de Telefónica del Perú, no se emplean los servicios de capacitación nacional como los del Servicio Nacional de Trabajo Industrial –Senati, como sí lo hacen otras empresas del medio, demostrando un cierto interés sólo por la cultura y el arte a través de la Fundación Telefónica como proyección a la comunidad, pero no hacia dentro a su propio personal a quienes no entrega herramientas para su formación y desarrollo».

La empresa desde que era CPTSA no aportaba al SENATI pues esta institución no capacita en el área de telecomunicaciones. El TECSUP si hace este tipo de capacitación, pero es una entidad particular y buena parte de esa gente están trabajando en las empresas que dan soporte en la instalación de centrales, transmisiones, celulares etc. Estos jóvenes, se dan con la sorpresa que lo que les costaba el pago mensual en TECSUP, es mucho mayor a lo que les pagan en estas empresas, es decir, que con el dinero de la familia se subvenciona obra de mano barata, por eso que los jóvenes se van.

Joven entrevistada

Precisamos que en la elaboración de la siguiente entrevista se ha puesto mayor énfasis en averiguar acerca de la capacitación recibida por **la estudiante universitaria**, que actualmente cursa el octavo ciclo de su universidad; quien practica en el área legal de la empresa.

Forma de ingreso a la empresa

Ingresó a la empresa a realizar sus prácticas pre-profesionales, por intermedio de la Bolsa de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú, recibiendo la oferta de la empresa a través de su correo electrónico.

Capacitación vinculada a los estudios que ha realizado

En primer lugar, la entrevistada es una estudiante de derecho que se desempeña en la gerencia legal de la empresa; trabaja apoyando y/o asistiendo a los abogados sobre temas de índole tributaria. También elabora los informes correspondientes y absuelve consultas referidas al pago de impuestos vinculados a los intereses de la empresa o diseñando estrategias para que ésta pueda optimizar sus recursos con relación al Fisco. Circunstancia que hace que constantemente colabore preparando a la empresa para afrontar una eventual auditoría que pudiera efectuar la Sunat.

La entrevistada nos señala que siente que está aprendiendo y capacitándose cuando le entregan más trabajo, además que los abogados que son sus jefes supervisan su labor en forma constante, además de apoyarla otorgándole los permisos para asistir a los seminarios de Derecho, cuando se trata de alguna universidad de prestigio que lo organiza.

Posibilidades de contratación

Tiene conocimiento que la empresa contrata a los practicantes, una vez que egresen de la universidad a través de contratos a plazo fijo, incrementándoles el sueldo en S/.1,500.00 Nuevos Soles, previa aprobación de la evaluación que realiza la empresa. Otra posibilidad es que pase a laborar a algunas de las empresas del grupo, ya sean services, cooperativas y/o contratas

Horario de trabajo

Nos manifiesta que labora de 8:30 a.m. a 6:00 p.m., que tiene flexibilidad en el horario de trabajo para asistir a sus clases y rendir sus exámenes en la oportunidad correspondiente.

Sueldo y seguros

La entrevistada nos señala, que ésta viene percibiendo un estipendio mensual equivalente a S/. 700.00 Nuevos Soles y que la empresa le contrató un seguro por el lapso en que laborará en ésta. Asimismo, nos indican que la empresa le paga puntualmente su estipendio mensual y que ha sido inscrito en un registro especial, el mismo que se encuentra debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo.

5.4. REPSOL-YPF.

La información respecto de esta empresa nos fue proporcionada por el Secretario General de la Junta Directiva del Sindicato de Repsol S.A. (periodo 2003-2004).

Jóvenes participantes

La empresa sí tiene como política incorporar jóvenes a través de los convenios de formación laboral juvenil y prácticas pre-profesionales, pero no con jóvenes que provengan de Senati, sino con provenientes del Tecpsup. Para la empresa, el Senati habría bajado su nivel, siendo superado actualmente por el Tecpsup.

Nos indican que la empresa ha celebrado recientemente un convenio con Tecpsup, para que este centro de formación le proporcione jóvenes que se encuentren en los primeros puestos en su institución, y se desempeñen en el área técnica, previa evaluación de la empresa.

De otro lado, nos manifiestan que la empresa contrata personal joven para desempeñarse en el área técnica, a través de empresas de intermediación laboral, como Addeco, la cual se encarga de reclutar personal específicamente para ser destacado a la empresa.

Finalmente, nos indican que la empresa no tiene la política de contratar jóvenes discapacitados y/o con impedimentos físicos, ni a jóvenes mujeres con carga familiar, dentro de los programas de formación laboral juvenil.

Capacitación y orientación

La empresa no tiene como política capacitar a los jóvenes en materias que se encuentren vinculadas a la carrera que vienen estudiando. Nos precisan que la empresa sí tiene un plan estructurado de capacitación para los jóvenes, el cual responde en su integridad a los intereses de la empresa.

La empresa invierte en la capacitación de los jóvenes, previa evaluación y los que obtienen la mayor calificación son los que acceden a la capacitación, e inclusive los apoya subvencionando su educación. Cuando estos jóvenes culminan sus respectivos convenios, la empresa los contrata a través de contratos de trabajo a plazo fijo, a quienes se les pacta exclusividad en el empleo: deben laborar para la empresa como mínimo hasta pagar la inversión hecha por ésta al momento en que subvencionó la carrera de estos jóvenes.

Políticas de contratación de jóvenes

Los ingresos directos de personal joven son muy pocos; la mayoría se produce a través de empresas de intermediación laboral -services-, salvo en los casos de los profesionales, como los estudiantes de ingeniería que son capacitados por la empresa.

Nos precisan que la empresa en algunas áreas viene empleando a los practicantes, para cubrir plazas de trabajadores estables que han sido despedidos y/o transferidos. Ante tales hechos, el sindicato ha presentado una queja ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, señalando que la empresa con este proceder viene desnaturalizando los respectivos convenios, cuya naturaleza es formativa; y por lo tanto, se solicita al Ministerio de Trabajo que realice la respectiva visita inspectiva para que tome las medidas conforme a ley.

Supervisión y contratación preferente

Nos informan que la empresa sí supervisa el desempeño de los jóvenes participantes en dichos programas, además de evaluarlos constantemente. Además, nos indican que la empresa sí aplica el derecho de contratación preferente de la que gozan estos jóvenes; en ese sentido, la mayoría del personal que contrata actualmente la empresa provendría de los programas de formación laboral juvenil y de prácticas pre-profesionales.

Naturaleza de los puestos que ocupan los jóvenes

La mayoría de los jóvenes que se encuentran bajo los convenios de formación laboral juvenil y prácticas pre-profesionales, se desempeña en las diversas áreas administrativas de la empresa como son: logística, administración, almacén, hidrocarburos, grifos, operaciones y los que provienen del Tecpsup, se desempeñan en el servicio técnico.

Los jóvenes que participan en dichos programas, no sólo apoyan en la labor de sus respectivas áreas asignadas, sino que también son utilizados en otras áreas de la empresa, en donde se requiere su apoyo.

Estipendio mensual

La empresa les otorga a estos jóvenes un estipendio mensual entre S/.900.00 y S/. 1,000.00 Nuevos Soles.

Seguros

La empresa contrata seguros a los jóvenes que participan en dichos programas que cubren los riesgos de enfermedad y/o accidentes, durante el lapso en que permanecen en ella.

Beneficios en los convenios colectivos

Nos informan que actualmente los jóvenes participantes de los programas de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y los provenientes del Tecpsup, tienen derecho a algunas de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio como: uniformes de trabajo, recibir dos comidas al día, beneficios que se les ha extendido, pese a que por mandato de la ley no les corresponde, por no tener la calidad de trabajadores.

Asimismo, cabe resaltar que se encuentra debidamente pactado en el convenio colectivo que los hijos de los trabajadores puedan ingresar en reemplazo de su padre, previa existencia de la vacancia, así como haber pasado la evaluación correspondiente, además de cumplir con los requisitos de admisibilidad en el puesto.

Acciones judiciales

Al respecto, nos informan que ningún joven que participa de dichos programas, ha interpuesto acción legal alguna en contra de la empresa, por algún tipo de incumplimiento legal y/o convencional en contra de estos.

Supervisión de la empresa matriz

Nos precisan que la matriz española supervisa en forma directa las políticas de empleo juvenil y de otra índole; es más, la empresa española a través de sistemas informáticos modernos puede supervisar y/o fiscalizar el trabajo que realiza un joven que se encuentra bajo el ámbito de dichos programas, así como la labor de cualquier trabajador. Todo se encuentra en red.

Complementando lo anterior, puede verse en Perú: Derechos Humanos y Relaciones Laborales-Sindicales en Multinacionales Españolas de Ercilio Moura. Capítulo X. Análisis de la Guía de Indicadores para la Vigilancia Social de los Derechos Humanos en el Ámbito Laboral, Sindical y de la Salud Laboral. Año 2002: El caso Repsol-YPF. págs. 80 y 81. "(...)REPSOL-YPF en el Perú participa de los programas nacionales de formación diseñados por el gobierno. Y prueba de ello son las aportaciones al Senati. Aunque no se producen reuniones con autoridades públicas con el objeto de armonizar los planes de perfeccionamiento de la mano de obra con una política nacional de desarrollo social. Por otro lado, sí se producen reuniones entre la empresa y el sindicato concertando políticas de Convenios Colectivos. Esto implica que los trabajadores son incorporados y tomados en cuenta por la empresa en la implementación de políticas internas de capacitación de personal. El alcance de tales políticas de formación profesional se refleja, a su vez, en aumentos salariales mínimos. Es importante señalar que, en la perspectiva del sindicato, el haber armonizado los planes de capacitación entre la empresa y el sindicato, se ha logrado que mejore la relación laboral".

Joven entrevistado

Precisamos que en la elaboración de la siguiente entrevista se ha puesto mayor énfasis en averiguar acerca de la capacitación recibida por un joven estudiante universitario; quien cursa el noveno ciclo en su universidad y practica en el área de logística de la empresa.

Forma de ingreso a la empresa

El joven ingresó a la empresa a realizar sus prácticas pre-profesionales, por intermedio de gestiones de su universidad, la cual le hizo llegar la oferta de la empresa, a través de una publicación en una de las vitrinas de su facultad.

Capacitación vinculada a los estudios que ha realizado

En el caso del entrevistado, éste nos manifiesta que la empresa lo viene capacitando en forma intensa, por ejemplo en lenguajes informáticos especiales, para optimizar toda la información estadística de los almacenes. Capacitación que en su caso, sí se encuentra acorde con la carrera que viene estudiando.

Sin embargo, hay veces en que su jefe inmediato lo envía a trabajar a otra área totalmente distinta, donde por lo general se encuentran los practicantes de Ingeniería Química, actitud que dice no incomodarle, pues considera que se encuentra en una etapa formativa y que necesita de nutrirse de variados conocimientos, para cuando se inserte en el mercado laboral ya sea en la empresa u otra.

Actualmente, participa del plan de capacitación especial de la empresa, figurando entre los primeros lugares en las evaluaciones de la empresa que le viene pagando sus estudios universitarios.

Posibilidades de contratación

Tiene conocimiento que la empresa, una vez culminado su convenio de prácticas, es decir cuando éste egrese de la universidad, lo contratará a través de un contrato a plazo fijo, incrementándole el sueldo entre S/. 1,800.00 a S/. 2,500.00 Nuevos Soles, si es que es ascendido a supervisor, previa evaluación de la empresa.

Horario de trabajo

Nos manifiesta laborar de 8:30 a.m. a 5:00 p.m., que tiene flexibilidad en el horario de trabajo para asistir a sus clases y rendir sus exámenes en la oportunidad correspondiente.

Sueldo y seguros

La entrevistada señala que viene percibiendo un estipendio mensual equivalente a S/. 1,000.00 Nuevos Soles y que la empresa le contrató un seguro por el lapso en que laborará en ésta. Asimismo, nos indican que la empresa le abona puntualmente su estipendio mensual y que ha sido inscrito en un registro especial, el mismo que se encuentra debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo.

Conclusiones

- Para los jóvenes, el desempleo al principio de su vida laboral puede acarrear graves problemas. La falta de empleo reduce los ingresos familiares, impide el indispensable perfeccionamiento profesional que engendran la experiencia laboral y la formación en el propio lugar de trabajo, frustra proyectos de vida y acarrea serios problemas sociales.
- Las escuelas, en especial en la etapa de formación secundaria, deben ofrecer una educación académica sólida y compatible con las necesidades de una sociedad moderna. Al mismo tiempo, dicha función se complementa con la tarea de proporcionar las competencias indispensables para la inserción laboral de los jóvenes.
- Es importante respetar la racionalidad de las escuelas (más burocrática, de más largo plazo, más centrada en el alumno), diferente de la racionalidad de la formación profesional (más centrada en las demandas ocupacionales y en la tecnología, más variable y flexible).
- La educación formal no es la única alternativa que tiene el Estado en su rol de impulsor del desarrollo industrial; existen alternativas como la formación profesional para-formal, impartida fuera del sistema educativo tradicional, para capacitar operarios calificados y técnicos (Centros de Formación Profesional - Escuelas Técnicas).
- Las escuelas formales y los centros de formación profesional deben respetar la lógica productiva de las empresas basada en la producción y la competitividad. A tal efecto, los ministerios de Educación y de Trabajo deben coordinar esfuerzos con el fin de articular el trinomio institución escolar-centro de capacitación-empresa.
- La transición escuela-empleo de los jóvenes implica desarrollar reformas educativas y cambios curriculares que apunten a dicho objetivo. Asimismo, se trata de una tarea que no puede realizarse sólo desde la institución escolar, sino que requiere de una participación activa de las unidades laborales.
- Se debe delimitar grupos "objetivo" claves a quienes deberían estar dirigidas las políticas de formación profesional (principalmente los sectores socio-económicos excluidos, los jóvenes y las mujeres), puntualizando las características del tipo de formación adecuado a cada grupo.

- Se requiere un compromiso firme, al máximo nivel, del Estado y de las representaciones de empleadores y trabajadores respecto de la necesidad de definir un sistema de formación profesional en sus distintas modalidades, que pueda abordar integral y efectivamente el tema; habida cuenta de que es fundamental que las políticas de Estado estén dirigidas a dotar de productividad y competitividad a las empresas y al país en general.
- Los convenios o modalidades de formación para jóvenes, son figuras contractuales que tienen por objeto la capacitación de la población juvenil para su inserción dentro del mercado laboral.
- Los convenios o modalidades de formación, pueden ser divididos en modalidades de formación con orientación práctica y modalidades de formación con orientación académica.
- Las modalidades de formación con orientación práctica, propugnan la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo a través de la enseñanza de un oficio o del desarrollo de una actividad. Estas modalidades pueden ser, a su vez, de dos clases (dependiendo de quién se encuentre a cargo de la transmisión de conocimientos a los jóvenes): modalidades de formación con orientación práctica a cargo del empleador y modalidades de formación con orientación práctica dual.
- En las modalidades de formación con orientación práctica a cargo del empleador, las empresas son las encargadas de brindar la formación a los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral y que además carecen de titulación superior.
- En las modalidades de formación con orientación práctica dual, la formación teórica es brindada por los Centros de Formación Laboral, mientras que la formación práctica se realiza en las empresas.
- Por su parte, las modalidades de formación con orientación académica permiten que los estudiantes que siguen o que hubiesen terminado una carrera superior (universitaria o técnica), pongan en práctica sus conocimientos dentro del mercado laboral.
- En el Perú, las modalidades de formación con orientación práctica a cargo del empleador están representadas por el convenio de formación laboral juvenil; las modalidades de formación con orientación práctica dual se reflejan en los contratos de aprendizaje; y las modalidades de formación con orientación académica se encarnan en los convenios de prácticas pre-profesionales.
- Trasladando esta clasificación al Proyecto de Ley de Modalidades Formativas,

encontramos que: el convenio de capacitación laboral juvenil es una modalidad de formación con orientación práctica a cargo del empleador; el convenio de aprendizaje con predominio en la empresa es una modalidad de formación con orientación práctica dual; el convenio de pasantía en la empresa, el convenio de aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas pre-profesionales), y el convenio de aprendizaje en prácticas profesionales, constituyen modalidades de formación con orientación académica.

- Las empresas trasnacionales españolas, por lo general, no suelen capacitar a los jóvenes convocados mediante estos programas en las carreras que estos se encuentran estudiando, sino en función de optimizar sus propios beneficios. No obstante, en algunos casos hay esta coincidencia.
- Las empresas no tienen un plan debidamente estructurado para brindar capacitación a los jóvenes que se encuentren en dichos programas, salvo en el caso de la empresa REPSOL-YPF, la cual inclusive le paga los estudios a los jóvenes más destacados de su institución, previa evaluación.
- Hemos notado que la figura de capacitación de los convenios de formación laboral juvenil, ya no es muy empleada por las empresas, lo cual se debería a las limitaciones previstas en la ley, en cuanto a los alcances de la contratación. Asimismo, los contratos de aprendizaje, para los jóvenes provenientes del Senati, tampoco son utilizados por las empresas, debido a que éstas consideran que dicho instituto técnico habría bajado su nivel.

La figura formativa más empleada por las empresas objeto del estudio, es la de las Prácticas Pre- Profesionales. Las otras dos -convenios de Formación Laboral Juvenil y Contratos de Aprendizaje- son prácticamente inexistentes.

- Las posibilidades de contratación directa por parte de la empresa, a los jóvenes que culminan sus respectivos convenios, previa evaluación, es factible, lo cual resulta positivo. Se aprecia, sin embargo, que en el caso de Telefónica se ha apelado a la tercerización. Por convenio colectivo se podría crear una bolsa de trabajo, con el fin de obligar a las empresas a contratar un mínimo de personal en forma anual, provenientes de los programas de capacitación juvenil, opción que permitiría la inserción en forma rápida de estos jóvenes al mercado laboral.
- Los sindicatos actualmente no tienen poder de negociación con las empresas para poder lograr beneficios a favor de los jóvenes que se encuentren participando de dichos programas, salvo en el caso del sindicato de REPSOL-YPF quien ha logrado que a los jóvenes se les extienda las condiciones de trabajo a los que tienen derecho todos los trabajadores. Por convenio colectivo se podría crear una bolsa de trabajo, con el fin de obligar a las empresas a contratar un mínimo de personal en forma anual, provenientes

de los programas de capacitación juvenil, opción que permitiría la inserción en forma rápida de estos jóvenes al mercado laboral.

- En algunos casos se viene desnaturalizando la figura de los convenios de prácticas pre-profesionales y de los convenios de formación laboral juvenil, así, por ejemplo, la empresa REPSOL-YPF vendría cubriendo puestos de trabajo de personal estable con practicantes, quienes inclusive se desempeñarían en áreas que no concuerdan con el objeto de su contratación.
- Corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo intervenir, a través de sus servicios inspectivos, para detectar casos de desnaturalización de los convenios; la inspección debería incidir en apreciar si los jóvenes son empleados en labores distintas al objeto de su contratación, además de no capacitarlos en temas vinculados con sus estudios.
- Finalmente, consideramos que se podría recomendar a las empresas la creación de centros de capacitación al interior de sus instalaciones, orientados a que el joven que ingrese a la empresa reciba una formación práctica vinculada a lo que el joven viene estudiando.

Bibliografía

ABDALA, Ernesto.

"Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina". pp. 17 - 65.

En: MOLPECERES PASTOR, Mariangeles. Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo: escenarios contradictorios en la garantía social. --: OIT, 2004.

CINTERFOR/OIT.

"El cambiante escenario económico, social y laboral y las nuevas necesidades de formación". Reunión consultiva tripartita sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la formación para una selección de países de América Latina. Montevideo, 6 al 9 de junio de 1999. Documento de referencia 1.

CHACALTANA, Juan y SULMONT, Denis.

Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. Lima, junio de 2003.

En: <http://www.consortio.org/programa2000.asp>

DE IBARROLA, María.

Las transformaciones de las políticas de formación profesional de América latina.

En: www.campus-oei.org/eduy/trabajo/ibarrola2.htm (30-11-04)

DE MOURA CASTRO, Claudio y otros.

Las escuelas de secundaria en América Latina y el Caribe y la transición al mundo del trabajo. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, 2000.

DE MOURA CASTRO, Claudio.

The Stubborn Trainers vs. the Neoliberal Economists: Will Training Survive the Battle? Serie de documentos técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible, EDU-106. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. 1998.

Diario EL COMERCIO - Editorial.

Sección A, p. 4 - Opinión. Publicado el domingo 28 de noviembre de 2004.

GADEA, Elizabeth.

"Cuatro modalidades contractuales para jóvenes (Ley 16.873)". p. 318 - 348.

En: Derecho Laboral. Montevideo. T. XLII. N° 194 (abr. - jun. 1999).

GALLART, María Antonia.

"Tendencias y desafíos de la formación profesional y el empleo en América Latina". Revista Interamericana de Desarrollo Educativo: La Educación 129-131 I-III, 1998. Estudio elaborado para la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos - OEA.

En: <http://www.iacd.oas.org/La%20Educa%20129-131/act%20educ.htm>

GARMENDIA ARIGÓN, Mario.

Derecho del Trabajo y Formación.

Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2003. 184 p.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario.

Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los Convenios de la OIT.

Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2000. 144 p.

GOÑI SEIN, José Luis.

"Los contratos formativos en la Ley 12/2001: alteraciones en el ámbito subjetivo". p. 575 - 597.

En: Relaciones Laborales. Madrid. T. 2002-I.

HENDERSON, Humberto.

"La desocupación de los jóvenes: políticas laborales y de Seguridad Social". p. 904 - 952.

En: Derecho Laboral. Montevideo. T. XL. N° 188 (oct. - dic. 1997).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA - INEI.

"Código de ocupaciones. Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (Revisada: CIUO-88)". Lima: INEI, Abril de 1996.

LEITUNE KALIL, Nagib.

"Nuevos enfoques metodológicos de la formación profesional". En: La Educación. Revista Interamericana de Desarrollo Educativo XVII.91. 1984. pp. 33-68.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

Mapa de la Oferta de la Educación Profesional Técnica en el Perú, AECI/MINEDU, Lima, 1997.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

El estado del empleo en el Perú - 2003. Lima, 9 de julio de 2004.

En: www.intranet.mintra.gob.pe/contenidos/destacados/informe_final.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

"Situación Laboral de los Jóvenes en el Perú Urbano" Boletín de Economía Laboral - BEL N° 25, PROGRAMA DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS LABORALES (PEEL).

En: http://www.mintra.gob.pe/peel/publicaciones/bel/BEL25_1.pdf (25-11-04)

OIT.

Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª reunión, 2000. La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. Informe V. Ginebra: OIT, 2000.

OIT.

Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003. Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Informe IV (1). Ginebra: OIT, 2002.

OIT.

Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, 2004. Promover empleo. Políticas, capacitación, empresas (Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones). Informe III (Parte 1B). Ginebra: OIT, 2004.

OIT.

"Los jóvenes trabajadores". p. 196 - 201.

En: OIT. Informe sobre el empleo en el mundo 1998 -1999: empleabilidad y mundialización; papel fundamental de la formación. Ginebra: OIT, 1998.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel.

"Empleo juvenil y política de empleo". p. 103 - 111.

En: Relaciones Laborales. Madrid. T. 1998-I.

SLADOGNA, Mónica.

"Proyecto: Sistema Integrado de Formación Profesional Versión 1.0." Instituto Nacional de Educación Tecnológica - Argentina.

En: <http://www.campus-oei.org/bancoseyt/estudio02.htm>

THEZÁ MANRÍQUEZ, Manuel.

"Jóvenes y Empleo: notas sobre un permanente desencuentro".

En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro294/index.htm>

TOSTES, Marta, VILLAVICENCIO, Alfredo y CORTÉS, Juan Carlos.

"Diálogo social sobre formación en el Perú". CINTERFOR; Montevideo, 2004. En:<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/aporte/apor10/index.htm>.

ANEXO 1-A

Entrevista con un Jovenestudiante universitario (Practicante de BBVA-Banco Continental)

- 1. ¿Cómo ingresan los jóvenes a los programas de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y/o contratos de aprendizaje?**
Ingresé a través de una convocatoria realizada por la empresa en el Diario El Comercio los días domingos en la sección Negocios.
- 2. ¿La empresa proporciona la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio?**
Sí, he recibido capacitación por parte del banco todo el tiempo, para desempeñarme como cajero terminalista.
- 3. ¿La empresa brinda capacitación en actividades que se encuentran vinculadas a la carrera que vienen estudiando?**
En mi caso no, ya que soy estudiante de Ingeniería Industrial, nunca he recibido capacitación que se encuentre vinculada con mi carrera.
- 4. ¿La empresa tiene un plan de prácticas debidamente estructurado y/o planificado?**
No, que yo sepa, nunca he escuchado que la empresa tenga un plan de prácticas o algo parecido.
- 5. ¿En los convenios colectivos, actualmente se regula algún tipo de beneficio en forma particular para los jóvenes en formación, que se encuentre orientado a su capacitación y/o formación y/o beneficio de índole patrimonial?**
No, que yo sepa, no sé nada al respecto de convenios colectivos, tampoco me interesa estar relacionado con temas sindicales, tengo entendido que el banco ve muy mal que los trabajadores e inclusive nosotros estemos interesados en formar parte de un sindicato o recibir algún beneficio por parte de éste.

6. **¿A cuánto asciende la subvención y/o estipendio económico que les paga la empresa, oportunidad de pago, si pagan una subvención mayor a la remuneración mínima vital?**
A mi me pagan actualmente S/. 1,000.00 Nuevos Soles; sí me pagan puntualmente cada fin de mes y más que la remuneración mínima vital que tengo entendido es de S/.460.00 Nuevos Soles.
7. **¿Qué puesto desempeña dentro de la empresa y cuál es su horario de trabajo?**
El puesto que desempeño en la empresa es de cajero terminalista, y laboro de 8:00 a.m. a 6: 00 p.m.
8. **¿La empresa contrata seguros que cubran los riesgos de enfermedad y accidentes o ésta asume directamente los costos de dicha contingencia, en los convenios de formación laboral juvenil y prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje?**
Sí, desde que entré al banco, éste me ha contratado un seguro.
9. **¿La empresa dirige, supervisa y evalúa las prácticas pre-profesionales, convenios de formación laboral juvenil y contratos de aprendizaje?**
Sí, la empresa constantemente dirige, supervisa y evalúa el desarrollo de mi trabajo, con la finalidad de ver si culminado mi convenio voy a ser contratado en forma directa por el banco.
10. **¿La empresa contrata jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, a través de convenios de formación laboral juvenil?**
No, que yo sepa, al menos en las cajas de la agencia en donde trabajo no hay nadie con tales características y mucho menos que se encuentre en el Programa de Formación Laboral Juvenil.
11. **¿La empresa que celebra con jóvenes, convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje los contrata una vez culminados sus convenios?**
Sí, siempre y cuando pasen la evaluación de la empresa.
12. **¿La empresa cumple con inscribirlos en el registro especial de practicantes y/o jóvenes en formación laboral juvenil?**
Sí, pues en el convenio que firmé y que el banco me entregó aparece consignado el sello de agua del Ministerio de Trabajo. Además, sé que estamos inscritos en una especie de planilla.

ANEXO 1-B

Entrevista con un Joven estudiante universitario (Practicante de Endesa-Edelnor)

1. **¿Cómo ingresan los jóvenes a los programas de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y/o contratos de aprendizaje?**

Ingresé a practicar a través de una convocatoria realizada por la empresa, en la bolsa de trabajo de mi Universidad, oferta que me hizo llegar a mi correo electrónico.

2. **¿La empresa proporciona la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio.**

Sí, he recibido capacitación por parte de la empresa para poder operar los sistemas de la maquinaria controladora de energía con la que trabajo, capacitación que considero muy buena, pues dicha preparación me permitirá ampliar mis conocimientos.

3. **¿La empresa brinda capacitación en actividades que se encuentran vinculadas a la carrera que vienen estudiando?**

En mi caso sí, pues soy estudiante de Ingeniería Electrónica, he recibido capacitación que se encuentre vinculada con mi carrera.

4. **¿La empresa tiene un plan de prácticas debidamente estructurado y/o planificado?**
No, que yo sepa, no tengo información al respecto.

5. **¿En los convenios colectivos, actualmente se regula algún tipo de beneficio en forma particular para los jóvenes en formación, que se encuentre orientado a su capacitación y/o formación y/o beneficio de índole patrimonial?**

No actualmente. He escuchado que antes de la privatización sí había, pero particularmente es un tema que no me interesa.

6. **¿A cuánto asciende la subvención y/o estipendio económico que les paga la empresa, oportunidad de pago, si pagan una subvención mayor a la remuneración mínima vital?**

A mí me pagan actualmente S/. 800.00 Nuevos Soles; sí me pagan puntualmente cada fin de mes y más que la remuneración mínima vital que hoy es de S/.460.00 Nuevos Soles.

7. **¿Qué puesto desempeñan dentro de la empresa y cuál es su horario de trabajo?**
El puesto que desempeño en la empresa es de practicante en el área de control de energía, y laboro de 8:30 a.m. a 6:30 p.m. Pero, a veces me hacen venir a trabajar los días sábados y domingos y el que se queja prácticamente es sacado de la empresa; tampoco nos dan facilidades para ir a clases, sólo nos dan permiso para ir a rendir nuestros exámenes.
8. **¿La empresa contrata seguros que cubran los riesgos de enfermedad y accidentes o ésta asume directamente los costos de dicha contingencia, en los convenios de formación laboral juvenil y prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje?**
Sí, desde que ingresé a la empresa, éste me ha contratado un seguro.
9. **¿La empresa dirige, supervisa y evalúa las prácticas pre-profesionales, convenios de formación laboral juvenil y contratos de aprendizaje?**
Sí, la empresa constantemente dirige, supervisa y evalúa el desarrollo de mi trabajo, pues tengo entendido que la empresa sólo contrata en forma directa a los que pasen dicha evaluación; la misma que consiste en tener un buen conocimiento del funcionamiento de la maquinaria que se nos asigna al final de nuestros convenios.
10. **¿La empresa contrata jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, a través de convenios de formación laboral juvenil?**
No, nunca he visto a jóvenes con dichas características trabajando dentro de la empresa.
11. **¿La empresa que celebra con jóvenes, convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje los contrata una vez culminados sus convenios?**
Sí, siempre y cuando pasen la evaluación de la empresa.
12. **¿La empresa cumple con inscribirlos en el registro especial de practicantes y/o jóvenes en formación laboral juvenil?**
Sí, pues en el convenio que firmé y que la empresa me entregó aparece consignado el sello de agua del Ministerio de Trabajo. Además, tengo entendido que estamos inscritos en una especie de planilla.

ANEXO 1-C

Entrevista con la la Jovén

(Estudiante universitario y practicante de Telefónica del Perú S.A.)

- 1. ¿Cómo ingresan los jóvenes a los programas de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y/o contratos de aprendizaje?**

Ingresé a practicar a través de una convocatoria realizada por la empresa, en la bolsa de trabajo de mi universidad , oferta que se me hizo llegar a mi correo electrónico.
- 2. ¿La empresa proporciona la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio?**

Capacitación propiamente, como su nombre lo indica, no he recibido por parte de la empresa, pero en lo que a mí respecta siento que estoy aprendiendo bastante con la cantidad de trabajo asignado - absolución de consultas, elaboración de informes legales-, en virtud a que estoy obteniendo un buen know-how en materia de tributación, el cual me va a servir para trabajar dentro de la empresa o en cualquier otra institución.
- 3. ¿La empresa brinda capacitación en actividades que se encuentran vinculadas a la carrera que vienen estudiando?**

En mi caso no, pues soy estudiante de Derecho, No he recibido capacitación, pero estoy aprendiendo por experiencia profesional, pues pienso en convertirme en abogada especializada en derecho tributario.
- 4. ¿La empresa tiene un plan de prácticas debidamente estructurado y/o planificado?**

No, la empresa actualmente no nos capacita, tengo entendido que, por lo general, ésta ya contrata personal que se encuentre calificado.
- 5. ¿En los convenios colectivos, actualmente se regula algún tipo de beneficio en forma particular para los jóvenes en formación, que se encuentre orientado a su capacitación y/o formación y/o beneficio de índole patrimonial?**

No actualmente. Tampoco tengo interés, no quiero que se me relacione con el sindicato.
- 6. ¿A cuánto asciende la subvención y/o estipendio económico que les paga la empresa, oportunidad de pago, si pagan una subvención mayor a la remuneración mínima vital?**

A mi me pagan actualmente S/. 700.00 Nuevos Soles, sí me pagan puntualmente cada fin de mes y más que la remuneración mínima vital que tengo entendido es S/.460.00 Nuevos Soles.

- 7. ¿Qué puesto desempeña dentro de la empresa y cuál es su horario de trabajo?**
El puesto que desempeño en la empresa es de practicante en el área legal, y laboro de 8:30 a.m. a 6: 00 p.m.
- 8. ¿La empresa contrata seguros que cubran los riesgos de enfermedad y accidentes o ésta asume directamente los costos de dicha contingencia, en los convenios de formación laboral juvenil y prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje?**
Sí, desde que ingresé a la empresa, se me ha contratado un seguro.
- 9. ¿La empresa dirige, supervisa y evalúa las prácticas pre-profesionales, convenios de formación laboral juvenil y contratos de aprendizaje?**
Sí, los abogados con quienes trabajo emiten un informe al concluir mi convenio, recomendando mi contratación o no a la gerencia de personal.
- 10. ¿La empresa contrata jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, a través de convenios de formación laboral juvenil?**
No, nunca he visto a jóvenes con dichas características trabajando dentro de la empresa.
- 11. ¿La empresa que celebra con jóvenes, convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje los contrata una vez culminados sus convenios?**
Sí, siempre y cuando pasen la evaluación de la empresa.
- 12. ¿La empresa cumple con inscribirlos en el registro especial de practicantes y/o jóvenes en formación laboral juvenil?**
Sí, pues en el convenio que firmé y que la empresa me entregó aparece consignado un sello del Ministerio de Trabajo. Además, tengo entendido que estamos inscritos en una especie de planilla.

ANEXO 1-D

Entrevista con el Joven (Estudiante universitario y practicante de REPSOL S.A.)

- 1. ¿Cómo ingresan los jóvenes a los programas de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y/o contratos de aprendizaje?**

Ingresé a practicar a través de una convocatoria realizada por la empresa, por intermedio de mi universidad, oferta que fue publicada en las vitrinas de la Facultad de Ingeniería Industrial.
- 2. ¿La empresa proporciona la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio?**

Yo sí recibo capacitación por parte de la empresa, debido a que pertenezco al programa de preparación especial de la empresa y me desempeño como practicante de logística. Actualmente la empresa me paga mis estudios universitarios. Una vez culminada mi carrera, tengo que trabajar para la empresa en forma exclusiva para pagarle a la empresa la inversión hecha en mí.
- 3. ¿La empresa brinda capacitación en actividades que se encuentran vinculadas a la carrera que vienen estudiando?**

En mi caso sí, pues soy estudiante de Ingeniería Industrial, actualmente me encuentro capacitándome en un programa informático para poder utilizar en una mejor forma la información de los almacenes de toda la empresa. Capacitación que es útil a los estudiantes de ingeniería, que ven temas de optimización de costos industriales.
- 4. ¿La empresa tiene un plan de prácticas debidamente estructurado y/o planificado?**

Sí, la empresa tiene un plan completo, con relación a la capacitación de su personal, ésta invierte bastante en los jóvenes que hayan pasado todos sus requisitos y/o evaluaciones.
- 5. ¿En los convenios colectivos, actualmente se regula algún tipo de beneficio en forma particular para los jóvenes en formación, que se encuentre orientado a su capacitación y/o formación y/o beneficio de índole patrimonial?**

Sí, actualmente me veo beneficiado de las condiciones de trabajo que perciben los trabajadores como son el uso de los uniformes y dos comidas diarias, beneficios provenientes de los convenios colectivos celebrados entre la empresa y los trabajadores.
- 6. ¿A cuánto asciende la subvención y/o estipendio económico que les paga la**

empresa, oportunidad de pago, si pagan una subvención mayor a la remuneración mínima vital?

A mi me pagan actualmente S/. 1000.00 Nuevos Soles, sí me pagan puntualmente cada fin de mes y más que la remuneración mínima vital que es S/.460.00 Nuevos Soles.

7. **¿Qué puesto desempeña dentro de la empresa y cuál es su horario de trabajo?**
El puesto que desempeño en la empresa es de practicante en el área de logística y laboro de 8:30 a.m. a 5:00 p.m.
8. **¿La empresa contrata seguros que cubran los riesgos de enfermedad y accidentes o ésta asume directamente los costos de dicha contingencia, en los convenios de formación laboral juvenil y prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje?**
Sí, desde que ingresé a la empresa, ésta me ha contratado un seguro.
9. **¿La empresa dirige, supervisa y evalúa las prácticas pre-profesionales, convenios de formación laboral juvenil y contratos de aprendizaje?**
En mi caso, sí; la empresa nos incentiva con ocupar el cargo de supervisores de área a los practicantes más destacados, previa aprobación de la evaluación de ésta, en virtud a que dicho personal es el escalafón más alto al que puede llegar un joven recién egresado, culminado su respectivo convenio.
10. **¿La empresa contrata jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, a través de convenios de formación laboral juvenil?**
No, nunca he visto a jóvenes con dichas características trabajando dentro de la empresa.
11. **¿La empresa que celebra con jóvenes, convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y contratos de aprendizaje los contrata una vez culminados sus convenios?**
Sí, siempre y cuando pasen la evaluación de la empresa.
12. **¿La empresa cumple con inscribirlos en el registro especial de practicantes y/o jóvenes en formación laboral juvenil?**
Sí, pues en el convenio que firmé y que la empresa me entregó aparece consignado el sello de agua del Ministerio de Trabajo. Además, tengo entendido que estamos inscritos en una especie de planilla.