

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECIAL PARA LOS
CONVENIOS DE COLABORACIÓN MUTUA (CCM) APLICADOS POR EL
SENATI FRENTE A LA LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS
LABORALES**

**Tesis para optar por el Título de Abogado que presenta el Bachiller en
Derecho:**

Max Royer Carbajal Meléndez

Asesor:

Mauro Antonio Ugaz Olivares

Lima, 2022

DEDICATORIA

A Dios, por su bendición;

A mi Constanza, por ser la personita más hermosa que llegó a mi vida, la propulsora de mis sueños;

A mi madre, el mejor ejemplo de persona que algún día espero alcanzar;

A mi padre, por su sencillez y espíritu de superación;

A mi Tati, por ser mi compañera de vida, por su inagotable sonrisa, comprensión y apoyo en todo lo que emprendo;

A mis hermanos, quienes sin saberlo, son inspiración en mi vida;

A mi tío Domingo, por ser un segundo padre;

A Mauro Ugaz, no solo por ser el responsable de mi pasión al Derecho Laboral, sino también por su apoyo constante en esta investigación.

AGRADECIMIENTOS

A Marisol Oliva y Valeria Osorio, por sus consejos en cada etapa de este trabajo;

Al Geose, por ser un segundo espacio de aprendizaje entre amigos laboristas;

A los estudiantes/egresados entrevistados del Senati, por hacerme participe de sus experiencias.



RESUMEN EJECUTIVO

Actualmente, conforme a las potestades otorgadas por el Reglamento de la Ley N° 28518, el Senati viene aplicando una modalidad formativa (“programa de aprendizaje dual”), como es el Convenio de Colaboración Mutua (CCM), que posibilita la ejecución de labores por sus aprendices en las empresas, sin la obligación del pago de una subvención, así como de demás beneficios. Esta situación origina el principal interés de la presente investigación, a efectos de determinar que no existen sustentos jurídicos razonables y objetivos para aplicarse la regulación especial del Convenio referido. Para este trabajo, se ejecutó un análisis jurídico-doctrinario, así como un estudio de campo bajo un enfoque cualitativo, por medio de entrevistas personales a egresados/estudiantes del Senati, a efectos de tener un conocimiento directo sobre la problemática surgida con la ejecución del CCM. Es así que se concluye, de manera general, que (i) existe una disonancia entre lo planteado por la Ley y el Reglamento; (ii) se vulnera el principio-derecho de igualdad, así como demás derechos fundamentales, como el de remuneración; (iii) se pretende el abaratamiento de costos, con la finalidad de la inserción de los aprendices en las empresas; y, (iv) se manifiesta una desregulación que posibilita la inserción de condiciones laborales por las empresas, ante un escenario de sujeción (asimetría de poderes) en perjuicio de los estudiantes. Como respuesta, se propone el replanteo de la regulación aplicada por el Senati, siendo imperante la intervención estatal, así como la adopción de modelos normativos de la legislación comparada.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	9
Capítulo I: Marco Teórico	19
1.1. La implicancia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral	21
1.1.1. El contenido esencial de los derechos fundamentales	22
1.1.2. La eficacia vertical y horizontal de los derechos fundamentales	27
1.1.3. La protección de los derechos fundamentales laborales, a partir de la eficacia de estos derechos	30
1.1.4. Los derechos fundamentales laborales en la Constitución Política del Perú de 1993	34
1.2. La igualdad en el ámbito laboral	36
1.2.1. La igualdad como principio y derecho fundamental	38
1.2.2. Manifestaciones de la igualdad	41
1.2.3. Intervención en la igualdad	45
1.2.3.1. “Igual a los iguales y desigual a los desiguales”: Premisa principal para justificar la intervención en la igualdad	46
1.2.3.2. Niveles de intervención	48
1.2.3.3. ¿Es justificable la intervención?: La aplicación del test de razonabilidad y proporcionalidad	51
1.3. El derecho a la formación profesional y el enfoque internacional de su aplicación en nuestro ordenamiento jurídico	53
1.3.1. Normativa internacional relacionada al derecho a la formación profesional	55
1.3.2. Derecho a la formación profesional: Enfoque del derecho a la educación y el derecho al trabajo	57
Capítulo II: Análisis descriptivo de las modalidades formativas laborales y su aplicación por el Senati	63
2.1. Legislación comparada: contexto internacional frente a la aplicación de la formación profesional	65
2.1.1. Argentina	66
2.1.2. Brasil	67
2.1.3. Chile	69
2.1.4. Colombia	71
2.1.5. España	73
2.1.6. Uruguay	75
2.2. Las modalidades formativas laborales en el Perú	80
2.2.1. Naturaleza y justificación jurídica de las modalidades formativas laborales	82

2.2.1.1.	Formativo	82
2.2.1.2.	Productivo	84
2.2.1.3.	No sujeto a la legislación laboral	86
2.2.2.	Base normativa y ámbito de aplicación de las modalidades formativas laborales	89
2.2.2.1.	Del aprendizaje	89
A.	Aprendizaje con predominio en la empresa	90
B.	Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: prácticas preprofesionales ..	91
2.2.2.2.	Práctica profesional	94
2.2.2.3.	De la capacitación laboral juvenil	95
2.2.2.4.	De la pasantía	96
2.2.2.5.	De la actualización para la reinserción laboral	98
2.3.	Los programas de aprendizaje dual aplicados por el Senati	101
2.3.1.	Senati: institución creada por Ley	102
2.3.2.	Aplicación del sistema dual: ¿en qué se basa este tipo de sistema de aprendizaje?	104
2.3.3.	Modalidades de vinculación de los estudiantes del Senati con las empresas	107
2.3.3.1.	Convenio de Colaboración Mutua (CCM)	108
2.3.3.2.	Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE)	109
2.3.3.3.	Contrato de Aprendizaje Dual (CAP) (Patrocinio)	110
2.3.3.4.	Contrato de Trabajo (CTR)	111
2.3.4.	Resultados plausibles de los programas de aprendizaje bajo el sistema dual, según estadística emitida por el Senati	112
Capítulo III: Análisis de la regulación especial de los Convenios de Colaboración Mutua aplicados por el Senati desde la legislación y aplicación de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” y su Reglamento		
		119
3.1.	“Descubriendo el problema”: Resultados del estudio de campo sobre la ejecución de prácticas bajo los Convenios de Colaboración Mutua	121
3.1.1.	Las motivaciones e incentivos de los aprendices entrevistados para optar por el Senati como su centro de formación profesional .	125
A.	El entorno familiar como una de las motivaciones de los aprendices entrevistados para iniciar su formación profesional en el Senati	126
B.	Motivaciones de los aprendices entrevistados para iniciar su formación profesional en el Senati, a nivel racional/objetivo, materializado en la importancia de la economía en sus ideales de bienestar	128

C.	Incentivos de los aprendices entrevistados para iniciar su formación profesional en el Senati, bajo la oferta educativa/laboral desde la institución técnica	130
3.1.2.	La percepción de subvenciones económicas y la experiencia de los aprendices del Senati, como resultado de la ejecución de las prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua	133
A.	Autopercepción de los aprendices como practicantes ante la empresa formadora	134
B.	Contraste entre el horario dispuesto por el Convenio de Colaboración Mutua con los efectivamente ejecutados por los aprendices	135
C.	Relación entre el PEA y las funciones desempeñadas por los aprendices en el marco del Convenio de Colaboración Mutua	138
D.	Fiscalización, seguimiento y relación con la empresa formadora, a partir de las prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua	141
E.	Subvención percibida por los aprendices, bajo el Convenio de Colaboración Mutua	144
F.	Percepciones finales de los aprendices entrevistados sobre sus prácticas y la continuidad laboral, post Convenio de Colaboración Mutua	148
3.1.3.	Conclusiones	150
3.2.	“Excediendo los límites”: La discordancia entre lo dispuesto por la Ley y el Reglamento, respecto a la potestad otorgada al Senati para la regulación especial de sus modalidades formativas laborales	152
3.3.	Manifestaciones de la vulneración al principio-derecho de igualdad, por medio de la implementación del Convenio de Colaboración Mutua (CCM) por parte del Senati	159
3.3.1.	“La excepción de la exclusión”: La injustificada inaplicación de las modalidades formativas dispuestas en la Ley N° 28518 frente a la formación profesional de los aprendices del Senati	159
3.3.2.	“Derecho a la remuneración vs. Derecho a la formación profesional”: La vulneración a un derecho fundamental sin sustento suficiente, conforme a la aplicación del “test de proporcionalidad”, por la implementación del CCM	167
3.4.	El rol formativo y revisor/calificador de la empresa, dentro de la calificación en la formación profesional de los estudiantes del Senati por medio del Convenio de Colaboración Mutua (CCM)	177

3.5. El abaratamiento de los costos laborales en la prestación de servicios, bajo la ejecución de los Convenios de Colaboración Mutua (CCM)	186
3.6. El límite a la “flexibilidad laboral” como herramienta para el acceso a la experiencia de trabajo, respecto a las prácticas ejecutadas por los Convenios de Colaboración Mutua (CCM)	192
3.7. Propuestas de solución	200
Conclusiones	208
Bibliografía	219

Listado de cuadros

Cuadro N° 01: Lineamientos relevantes de la legislación comparada sobre modalidades formativas laborales	77
Cuadro N° 02: Características generales de las modalidades formativas laborales	99
Cuadro N° 03: Elementos identificadores de los aprendices entrevistados	123
Cuadro N° 04: Caracterización de los actores sociales	124
Cuadro N° 05: Resumen de las subvenciones mensuales otorgadas a cada aprendiz durante el periodo de ejecución de prácticas	147
Cuadro N° 06: Cuadro comparativo entre las prácticas preprofesionales y el Convenio de Colaboración Mutua	162

Listado de gráficos

Gráfico N° 01: Opinión de empresarios sobre el desempeño de egresados 2010 .	113
Gráfico N° 02: Opinión de empresarios sobre el desempeño de egresados 2015 .	114
Gráfico N° 03: Evolución de la opinión de los empresarios sobre el desempeño de los egresados	114
Gráfico N° 04: Preguntas sobre la opinión de los empresarios sobre el desempeño de los egresados	115
Gráfico N° 05: Opinión de alumnos sobre la capacitación recibida 2010	116
Gráfico N° 06: Opinión de alumnos sobre la formación recibida 2014-2015	117
Gráfico N° 07: Porcentaje de aprobados por año	117



INTRODUCCIÓN

I. Objeto de la investigación

Desde una apreciación personal, una de las razones que generan un apasionamiento especial sobre el Derecho Laboral es la interacción constante entre lo jurídico y lo fáctico, donde uno de los principales protagonistas es el individuo, materializado en el prestador de servicios para terceros, bajo un móvil económico, social y/o formativo. Lo referido apertura a un enriquecedor análisis sobre la viabilidad, aplicación y respeto (cumplimiento) irrestricto de los derechos fundamentales que toman lugar dentro de las relaciones laborales, incluso en escenarios de especial regulación.

Una de las materias a estudiarse dentro de la rama jurídico-académica referida son los principios y lineamientos que regulan las modalidades formativas, conforme a lo establecido en la Ley N° 28518 y su Reglamento. Así, dentro de la diversidad de modalidades dispuestas normativamente, hay una que tiene su origen a partir de lo dispuesto en la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, aprobada por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, que prevé lo siguiente: *“Los programas de aprendizaje dual regulados por instituciones creadas por ley, se rigen por sus propias normas. Supletoriamente se aplicarán las disposiciones de la Ley y el Reglamento.”*

En consonancia a lo anterior, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (en adelante, “Senati”), como institución creada por ley, por medio del Acuerdo Nacional N° 129-2005, creó el Convenio de Colaboración Mutua, modalidad formativa aplicada por esta institución técnica que tiene como particularidad, aunado a demás aspectos, que las empresas que se hagan de los servicios de sus aprendices tengan la prerrogativa de no efectuar el pago de una subvención económica, aunado a la entrega de demás beneficios.

Los lineamientos que configura el Convenio de Colaboración Mutua es el eje principal de la presente investigación, no solo por el hecho de que existen casos donde los estudiantes técnicos que prestan servicios en favor de una

determinada empresa no cuentan con una contraprestación económica, a manera de obligación por parte de estas, sino también que se advierte de una diferenciación injustificada sobre la regulación especial por el Convenio referido, advirtiéndose un gravitante distanciamiento de los lineamientos que rigen sobre otras modalidades laborales, con las cuales guardan estrecha similitud, pero -a la vez- sustanciales contrastes.

Por la problemática reseñada, el objeto de la presente investigación se centrará en analizar la necesidad de una regulación especial como la ejecutada por el Senati, por medio de los Convenios de Colaboración Mutua, abordándose aspectos como el alcance del principio-derecho de igualdad en materia laboral y formativa, y del derecho a la formación profesional, así como la diferenciación injustificada entre las diversas modalidades formativas laborales frente a la aplicada por el Senati, desvirtuándose la naturaleza formativo-productiva que rigen sobre estas, situación que genera graves perjuicios en los aprendices de la institución técnica.

II. Antecedente: Proyecto de Ley N° 1215/2016-CR

Como un aspecto coyuntural de importante pronunciamiento en la presente investigación, en tanto que englobaba, a su manera, la problemática que en la actualidad tiene lugar en perjuicio de los estudiantes del Senati que ejecutan prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua, era el Proyecto de Ley N° 1215/2016-CR¹, que modificaba la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades

¹ Dentro de las modificaciones que planteaban ejecutarse por medio del Proyecto de Ley N° 1215-2016, se encuentran las siguientes:

“Artículo 2. Tipos de modalidad formativas

Las modalidades formativas son:

- 1. Del aprendizaje:*
 - c. Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.*
- (...)*

12.1 Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo:

Es la modalidad que permite al alumno de Centros de Educación Técnico-Productiva y de Institutos de Educación Superior Tecnológicos, que voluntariamente y durante su periodo de formación y matrícula regular en la institución educativa, acceda a la realización de experiencias formativas que consoliden y complementen su formación teórico-práctica en aula, a través del desempeño de ciertas funciones en situaciones reales de trabajo. Ello podrá llevarse a cabo tanto dentro de una empresa u organización en el sector laboral, productivo, empresarial similar, como en las propias instituciones educativas públicas o privadas que cuenten con infraestructura adecuada y así lo dispongan.

Formativas Laborales”, a partir del cual se buscó crear una nueva modalidad formativa, denominada “Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo”, que pretendía que un estudiante proveniente de centros de educación técnica y de instituciones de educación superior tecnológica se pueda capacitar en empresas acordes a su carrera técnica por un periodo que no podría exceder de cuatrocientos cuarenta y ocho (448) horas distribuidas en tres (3) años como máximo, bajo la condición de que no tenga derecho a ninguna subvención económica durante el periodo referido.

En efecto, a partir de la propuesta legislativa, con la creación de esta nueva modalidad formativa, se priorizaba el interés de que el estudiante obtenga una experiencia profesional durante su etapa formativa, por encima de la percepción de una subvención económica generada por la ejecución de labores en favor de una empresa, tal como se establecía expresamente como uno de sus fundamentos para su aprobación:

“ (...) es necesario que el Estado flexibilice la posibilidad de aperturar de las nuevas “Experiencias formativas en situaciones reales de Trabajo”, previstas por el Ministerio de Educación para la educación

Este aprendizaje se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

- 1. Una empresa u organización y/o*
- 2. Una institución educativa pública o privada y*
- 3. Un alumno con matrícula vigente y en periodo de formación.*

El tiempo de duración del convenio no podrá exceder de un total de 448 horas distribuidas en un periodo máximo de 3 años y se fijará por periodos cortos, de acuerdo a las unidades didácticas de aprendizaje correspondientes al Plan de Estudios de la carrera de que se trate, entre las empresas, organizaciones o instituciones educativas seleccionadas para tal fin.

La Institución educativa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las experiencias formativas en situación reales de trabajo, conforme a la normatividad expedida por el Ministerio de Educación. El joven se obliga a cumplir las tareas asignadas y diseñadas dentro del programa previsto de acuerdo a las unidades didácticas de aprendizaje que correspondan al interior de la organización, conforme a la reglamentación y normatividad de la misma.

Artículo 44. Duración de la Jornada formativa:

- c. Experiencia formativa en situaciones reales de trabajo: No mayor a cuatro (4) horas diarias o veinte (20) semanales.*
- (...)*

Artículo 45. Monto de la subvención económica mensual

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional. Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente las modalidades formativas siguientes:

(...)

- c) De la experiencia formativa en situaciones reales de trabajo: Dado que las experiencias formativas se asocian a las unidades didácticas de aprendizaje fijadas en el plan de estudio correspondiente a la carrera técnicas del alumno beneficiado, como sucede en las pasantías y siendo un convenio formativo voluntario, el estudiante no recibirá subvención económica alguna.”*

técnica, a través de la Resolución Viceministerial No. 069-2015-MINEDU y su modificatoria Resolución Viceministerial No. 070-2016-MINEDU, a fin de favorecer el ingreso masivo de los jóvenes en periodo de formación, al interior de las empresas y del sector productivo a través de Convenios expresos entre éstas y los Institutos, sin incorporar el componente de cargas económicas ni laborales que dificulten este tema y que conviertan una experiencia formativa en una relación laboral que no exista en el presente caso. Y es lo que se propone en la presente iniciativa de Ley.

El modelo de “Educación Dual” promovido por Alemania, tiene muchas virtudes, pero consideramos es difícil masificarlo en el país, debido a que resulta materialmente imposible que más de 390,000 jóvenes que cursan especialidades Técnico-Productivas, puedan ser recibidos masivamente para complementar su formación en aulas en el sector laboral, con la carga económica que supone el pagar a cada alumno una subvención económica (igual a un sueldo mínimo) por su periodo de formación. Ello, es más grave al interior del país, donde el tejido empresarial es más pequeño y la informalidad supera ampliamente a la empresa formal en más del 70%”.

Desde la postura del legislador, la necesidad de crear una nueva modalidad formativa que abordara los lineamientos antes señalados partía, principalmente, de no generar mayores cargas económicas a las empresas, concibiéndose - incluso-, no tan implícitamente, que el hecho de efectuar el pago de subvenciones a un estudiante de instituciones técnicas o de educación superior tecnológica era el impedimento para el ingreso de los jóvenes al interior de las empresas para conocer, en su etapa formativa, el sector productivo de estas. Esta posición generaba un distanciamiento de las disposiciones normativas aplicables a otras modalidades formativas, donde la obligatoriedad del pago de una subvención mensual al estudiante (practicante) es un derecho irrestricto y no negociable.

Ante la propuesta legislativa, se generó una crítica masiva, calificándola como una herramienta normativa que posibilitaba la prestación de servicios sin costo alguno para la empresa, aunado al hecho de su obligatoria ejecución por parte del estudiante, con la finalidad de culminar satisfactoriamente su carrera técnica y/o superior tecnológica, escenarios que agravaban el derecho al trabajo y a un pago justo por los servicios brindados, tal como lo desarrolló Carmen Alvarado Bustos:

“Siendo que en la realidad de los hechos, se estaría obligando al alumno con carrera técnica a realizar este convenio formativo a fin de poder terminar sus estudios y graduarse satisfactoriamente, sin el derecho a una subvención económica pues la norma considera que la capacitación profesional es diferente a la capacitación técnica, por ende, esta última no debe ser subvencionada.

Afirmación que no compartimos pues consideramos que la misma es discriminatoria y que en situaciones reales fomentaría la explotación laboral”. (2018:55)

De haberse aprobado el Proyecto de Ley N° 1215/2016-CR, modificándose la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, se habría generado un contexto que originaba una diferenciación entre los estudiantes “beneficiarios” de la modalidad formativa “Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo”, con aquellos de otras modalidades, configurándose conductas que transgreden derechos fundamentales como el de igualdad, que incluso se profesa en la misma ley que se pretendió replantear.

Lo dispuesto en la propuesta legislativa, si bien no terminó surtiendo efectos en la legislación nacional, nos coloca en una situación que, bajo lineamientos especiales, pero ante una misma diferenciación injustificada, sí se aplica en la actualidad a los estudiantes del Senati que ejecutan prácticas bajo los Convenios de Colaboración Mutua, siendo vulnerables ante la potestad de la empresa de retribuir por los servicios brindados por el aprendiz, solo si lo considera pertinente, al amparo de lo regulado por la misma institución, aunado a la entrega de demás beneficios, de manera facultativa y discrecional.

III. Motivo de la investigación: ¿Por qué enfocarnos en la diferenciación sobre los Convenios de Colaboración Mutua frente a las demás modalidades formativas laborales?

Un escenario como el que posibilitaba el Proyecto de Ley N° 1215/2016-CR se encuentra surtiendo efectos, actualmente, con las particularidades correspondientes, por medio de la aplicación y ejecución de los Convenios de Colaboración Mutua implementados por el Senati, adoptándose el hecho de que la percepción de una subvención parece no ser un derecho para sus estudiantes,

aun cuando la implementación de las modalidades formativas no solo se enmarca en la formación de sus beneficiarios, sino también que versa sobre la naturaleza productiva de su activación, debido a que las labores realizadas por el aprendiz denotan un servicio dentro del campo productivo empresarial, pasible de ingresos económicos a la misma.

Por lo señalado, es imperante analizar acerca de la diferenciación aplicada desde los Convenios de Colaboración Mutua en contraste a otras modalidades formativas laborales, como las prácticas preprofesionales, con la finalidad de conocer (i) la existencia de una justificación para tal medida, desde la normativa nacional; (ii) la afectación a derechos fundamentales que toman lugar en las relaciones formativas; (iii) el abaratamiento de las prestaciones de servicios, bajo el velo de la formación técnico-profesional, situación que transgrede disposiciones legales en nuestro ordenamiento jurídico; y, (iv) el límite a la flexibilidad laboral como herramienta para el acceso a la profesionalización de la mano de obra.

Solo desde un desarrollo a fondo de cada uno de los puntos señalados, se podrá abordar la problemática generada con la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua por parte de los estudiantes del Senati, para así, de evidenciarse un panorama negativo para estos, plantear propuestas de solución, que logren el mismo fin, como puede ser la obtención de experiencia profesional por parte de los estudiantes, sin la necesidad de afectar su esfera jurídica, facultándose a las empresas a no cumplir con obligaciones que son base para otras modalidades formativas, y que terminan por desconocer y afectar los derechos fundamentales de sus beneficiarios, sin justificación válida.

IV. Metodología y estructura de la investigación

Para la realización de la presente investigación, nos ampararemos en un análisis jurídico-doctrinario, utilizando como base fáctica, a efectos de determinar la problemática surgida por medio de la regulación especial y aplicación del Convenio de Colaboración Mutua, los resultados de un estudio de campo. En

efecto, en línea con lo determinado como objetivo general de la investigación, el estudio referido se basará en el recojo de información de corte cualitativo, en tanto que nos centraremos en analizar la eficacia de este programa en la formación técnico-profesional de los aprendices, así como el hecho de conocer la problemática surgida por una diferenciación injustificada, en contraste con otras modalidades formativas expresamente reguladas en la Ley N° 28518.

Para ello, se procedió a realizar entrevistas personales a estudiantes egresados o de últimos ciclos de la institución técnica, por medio de la utilización de medios digitales y/o llamadas telefónicas², debidamente autorizadas, con la finalidad de tener una conversación a profundidad, calificada como (i) de carácter flexible, en tanto que pudimos desviarnos de una guía de interrogantes preestablecida; (ii) de carácter interactivo, debido a que aportamos detalles e incentivamos la respuesta de los estudiantes; y, (iii) de carácter genérico, por el hecho de que la información brindada por cada uno de los aprendices abrió a nuevas interrogantes frente a la presente investigación, así como a la entrevista misma.

La finalidad de la implementación del estudio de campo en la presente investigación es conocer la realidad sobre el trato y ejecución del Convenio de Colaboración Mutua, por medio de lo comentado por sus principales protagonistas: los aprendices del Senati. A partir de las entrevistas brindadas de manera confidencial y directa, se procedió a analizar la información obtenida de los estudiantes de la institución técnica, disgregándola en variables determinantes para reconocer la viabilidad o no de la regulación especial que recae sobre el Convenio referido, así como los perjuicios generados a los estudiantes, situación que es imposible obtener de la sola lectura de la normativa correspondiente.

Conociendo las experiencias de los aprendices del Senati con la ejecución del Convenio de Colaboración Mutua, posteriormente, se procedió a revisar la normativa nacional e internacional para abordar los derechos fundamentales que

² Debido al contexto en el que se ejecutaron, a causa de la pandemia decretada por el Gobierno del Perú, con la finalidad de prevenir la salud de los individuos ante la propagación de la Covid-19 en nuestro territorio.

se adviertan en las relaciones jurídicas originadas por la aplicación de las modalidades formativas laborales, siendo complementado con los pronunciamientos jurisprudenciales y la doctrina especializada, para abordar la problemática relativa a la necesidad de una regulación especial del Convenio impuesto por la institución técnica, a partir de lo dispuesto en la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” y su Reglamento, en consonancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú.

El esquema del presente trabajo se divide en tres (3) capítulos. El primero versará sobre el reconocimiento y estudio de los derechos fundamentales que se materializan en la ejecución de las modalidades formativas reconocidas y aplicadas en el Perú, abordándose la implicancia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral (1.1.); el derecho-principio de la igualdad (1.2.); y, el derecho a la formación profesional y el enfoque internacional de su aplicación en nuestro ordenamiento jurídico (1.3.).

En el capítulo segundo, se realizará un análisis descriptivo de las modalidades formativas laborales, con la finalidad de abordar la particularidad de los programas de aprendizaje dual implementados por el Senati, reconociéndose como parte de estos a los Convenios de Colaboración Mutua. Para ello, en principio, se ejecutará un estudio sobre el contexto internacional referido a las legislaciones comparadas sobre la formación profesional (2.1.), a efectos de reconocer similitudes y diferencias con lo aplicado en el Perú. Posteriormente, analizaremos las modalidades formativas laborales en nuestro país (2.2.), reconociendo su naturaleza jurídica, así como la particularidad de cada una de estas, conforme a lo planteado en la Ley N° 28518 y su Reglamento. Finalmente, revisaremos el diseño y aplicación de los programas de aprendizaje dual del Senati (2.3.), implementados por la prerrogativa otorgada por norma legal a la institución técnica, con la finalidad de impartir una formación profesional integral, donde converjan el derecho a la educación y al trabajo.

En el capítulo tercero, abordaremos el análisis de la regulación especial de los Convenios de Colaboración Mutua aplicados por el Senati, tomando como base

lo dispuesto en la Ley N° 28518 y su Reglamento. Para estos efectos, iniciaremos con el desarrollo y análisis sobre los resultados del estudio de campo (3.1.), a partir de los cuales desglosaremos cada una de las problemáticas surgidas por la ejecución del Convenio, materializadas en la discordancia entre lo planteado en la Ley con lo dispuesto en su Reglamento (3.2.); el análisis referido a la vulneración al principio-derecho a la igualdad, por medio de la aplicación del CCM, utilizándose el “test de proporcionalidad” (3.3.); el rol formativo y revisor/calificador de la empresa, y las implicancias negativas que genera en la ejecución de la modalidad formativa especial (3.4.); el abaratamiento de los costos laborales en la prestación de servicios, en perjuicio de los estudiantes (3.5.); y, el límite a la “flexibilidad laboral” como herramienta para el acceso a la experiencia de trabajo (3.6.). Reconociéndose la problemática jurídica generada por el diseño del Convenio de Colaboración Mutua, se propondrán algunas medidas de solución (3.7.), con la finalidad de evitar mayores perjuicios a los derechos fundamentales de los aprendices de la institución técnica.

A partir de esta investigación se pretende ahondar a fondo sobre el CCM, a efectos de advertir la necesidad de un replanteo sobre las facultades otorgadas al Senati, que, con el afán de buscar la ejecución de prácticas por parte de sus aprendices, no avizora el perjuicio generado a estos, así como la vulneración a sus derechos fundamentales y al ordenamiento jurídico nacional, primando el fin por encima de los medios aplicados.



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

La existencia de una relación enmarcada dentro de las modalidades formativas laborales requiere la necesidad de abordar la implicancia y aplicación de los derechos fundamentales dentro de su ejecución, frente a la búsqueda de impulsar que la persona logre coadyuvar una adecuada y eficaz conexión entre el proceso formativo con la demanda y acceso al competitivo mercado laboral.

La Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, dentro del apartado referido a los principios³ que rigen sobre toda relación que abarca su aplicación, reconoce expresamente a la persona como el centro fundamental dentro del desarrollo formativo, teniendo una presencia predominante el derecho a la igualdad y no discriminación en las medidas que se puedan adoptar para mejorar su empleabilidad en el campo laboral, aunado a la profesionalización de las capacidades de los beneficiarios de las modalidades formativas frente al trabajo.

Por esta razón, en el presente capítulo abordaremos, en tres (3) apartados distintos, los aspectos elementales de los derechos fundamentales que toman presencia dentro de las modalidades formativas laborales, marco teórico determinante para analizar, posteriormente, la regulación especial sobre los Convenios de Colaboración Mutua aplicados por el Senati. Para ello, en primer lugar, desarrollaremos la implicancia de los derechos fundamentales dentro del ámbito laboral, haciendo énfasis en la existencia del contenido esencial, eficacia y protección de estos, así como la presencia de los derechos laborales en la Constitución Política del Perú de 1993. Posteriormente, se enfatizará en el principio-derecho de la igualdad, en aspectos tales como su manifestación e intervención, desde el ámbito normativo. Finalmente, revisaremos la

³ Para estos efectos, debemos remitirnos al Artículo I de la “Ley sobre modalidades formativas laborales”, Ley N° 28518, a partir del cual se abordan los derechos que rigen dentro de las relaciones que abarcan su aplicación:

“Artículo I.- Principios

1.1 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.

1.2 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.

(...)”

configuración del derecho a la formación profesional, bajo pronunciamientos internacionales, así como su enfoque teórico desde el derecho a la educación y al trabajo, como bases para acceder al mercado laboral.

1.1. La implicancia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral

La evolución constante del Derecho del Trabajo, específicamente sobre las relaciones jurídicas que en su esfera se regulan, advierten de una expansión hacia objetivos protectores, adoptando a los prestadores de servicios (sea en el vínculo en el que se materialice esta figura) como titulares de derechos fundamentales, como persona y ciudadano.

Así, a partir de lo señalado por Wilfredo Sanguinetti, se muestra un avance sobre lo que, anteriormente, tenía como base la concepción del espacio de trabajo como un centro cerrado y autorreferencial, sobre el cual la empresa ejercía un nivel de autoridad indiscutible, únicamente compensado por la normativa legislativa, aunado a la actividad sindical, dándose paso a un escenario donde se reconoce y valora la posición de titulares de derechos fundamentales a los prestadores de servicios (2013:76).

Incluso, si nos remontamos a la etapa anterior a la que comienza a tomar presencia el Derecho del Trabajo, se evidencia que *“la ideología imperante en aquel entonces -el liberalismo de los siglos XVIII y XIX- postulaba que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas”* (Boza 2014:17). Posteriormente, a causa de circunstancias políticas, sociales y económicas, el Estado intervino dentro de las relaciones surgidas por las prestaciones de servicios, bajo *“el establecimiento de derechos mínimos indisponibles para las partes, y el reconocimiento de derechos colectivos”* (Boza 2020:15). Es decir, se pasa de un escenario de autorregulación por el propio mercado a uno de intervención por el Estado, frente a las relaciones jurídicas originadas por la prestación de servicios.

Sin embargo, es recién con la Constitución de Querétaro de 1917 y la Constitución de Weimar de 1919, de México y Alemania respectivamente, que, por primera vez, se contemplan, en su tenor, a los derechos sociales, dentro de los cuales se ubicaban a los derechos laborales. Y es a partir de estos hitos que se materializa la idea de la constitucionalización de estos derechos, en tanto que *“ocupan un lugar principal en el catálogo de los nuevos derechos sociales, pudiendo hablarse por ello, de una constitucionalización del derecho del trabajo e, incluso, de un derecho constitucional del trabajo”* (Blancas 2007:78). Bajo esta idea, se reconoce al prestador de servicios como un titular de derechos fundamentales, incluso dentro de la relación jurídica en materia laboral con la empresa.

Conforme a lo anterior, aunado a que *“los derechos fundamentales son, pues, los derechos naturales constitucionalizados sobre la base del principio de la soberanía popular”* (Pérez 2003:264), lo que denota la necesaria incorporación de los derechos fundamentales sobre una Constitución, considerándose a esta como norma suprema sobre el resto del ordenamiento jurídico, amparándose mecanismos estrictos para su protección, resulta determinante, para los fines de la presente investigación, analizar sobre la implicancia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, bajo un desarrollo sobre el contenido esencial de estos, su eficacia, sus mecanismos de protección, para -finalmente- ahondar sobre la presencia de los derechos laborales en la Constitución Política del Perú de 1993.

1.1.1. El contenido esencial de los derechos fundamentales

La concepción de los derechos fundamentales parte de la determinación de los derechos que corresponden a la persona humana como tal, adoptando a su dignidad como uno de los pilares determinantes para su configuración. Sin embargo, la confusión en su terminología, genera la utilización de “derechos humanos” y “derechos constitucionales” casi de manera indistinta, sin abordar a detalle su sentido.

Al respecto, desde la posición de Castillo Córdova, al hacer referencia sobre los derechos fundamentales y los derechos constitucionales, es aludir a lo mismo, como *“la constitucionalización de una serie de exigencias humanas que, formuladas como bienes humanos, son debidos a la persona por ser tal”* (2010:5). Es decir, parte de la idea de la incorporación de los derechos naturales de la persona dentro de la Constitución, a causa de las potestades que se erigen sobre el Estado.

Respecto a la referencia sobre los derechos humanos, Rodríguez Mancini señala que *“los derechos fundamentales son también derechos humanos, con lo cual, al examinar los fundamentos de unos, estamos explicando los de los otros”* (2007:11), reiterándose que los derechos humanos parten de la dignidad del hombre, a partir del cual se desprende el sustento de los derechos fundamentales. Desde una posición similar, García Toma manifiesta una relación intrínseca entre ambos términos, en tanto que *“los derechos fundamentales son definidos como aquella parte de los derechos humanos que se encuentran garantizados y tutelados expresa o implícitamente por el ordenamiento constitucional de un Estado en particular”* (2019:17).

A partir de lo señalado, corresponde hacer énfasis al contenido esencial de los derechos fundamentales, para lo cual, es imperante remitirnos al inciso 1 del artículo 19° de la Ley Fundamental de Bonn, donde se establece que *“cuando según esta Ley Fundamental un derecho pueda delimitarse por ley o en virtud de una ley, la ley será general y no valdrá para un caso singular”*, aunado a su inciso 2, en el cual se dispone que *“en ningún caso puede un derecho fundamental ser afectado en su esencia”*.

Lo asentado en el ordenamiento constitucional alemán fue trasladado a otros ordenamientos en Europa siendo uno de estos el español, como se advierte del artículo 53.1 de su Constitución, a partir del cual se desprende expresamente que solo por ley podrán regularse los derechos y libertades reconocidas en su cuerpo normativo, debiéndose respetar su contenido esencial. Para Blancas Bustamante, este escenario genera lo siguiente:

“En el contexto de ambas constituciones, se trata de una salvaguarda de los derechos fundamentales ante la eventual actividad reguladora del legislador ordinario, que podría traducirse, de no respetarse esta exigencia, en normas que supongan la restricción o desnaturalización de aquellos. Desde luego, no solo la actividad del legislador resulta limitada, sino, igualmente la del juez y la Administración; así como, en general, la de cualquiera que debe aplicar el Derecho.” (2003:805)

Advirtiéndose la presencia del concepto del “contenido esencial” de los derechos fundamentales, es necesario abordar sobre las teorías que surgen a su alrededor, con la finalidad de conocer su envergadura en la normativa constitucional.

Al respecto, una primera teoría determina que el contenido de un derecho fundamental versa sobre una parte esencial y otra que no lo es. Así, conforme a lo señalado por Castillo Córdova, *“la parte nuclear sería la parte esencial del derecho que no admite ser ni limitada, ni restringida ni sacrificada, porque de serlo supondría la vulneración del derecho mismo. Esa parte es absoluta para los destinatarios de los derechos fundamentales que, como se sabe, lo es tanto por el poder público como los particulares. Así, ni el Legislador, ni el Gobierno ni el Juez y ni el particular pueden limitar la parte esencial del derecho”* (2010:12). Por otro lado, respecto a la parte no esencial, el mismo autor recoge lo señalado por Bernal Pulido, calificando a esta como “periférica”, en tanto que *“viene a ser la parte no esencial del derecho, la cual podrá ser limitada, restringida o sacrificada siempre y cuando ello sea necesario para salvar otro derecho fundamental o un bien jurídico constitucional”* (2010:12).

Es a partir de esta concepción del contenido esencial de los derechos fundamentales que se materializa la “teoría absoluta”, por medio de la cual, conforme a lo planteado por Salazar Laynes, adoptando la posición de Duran Ribera, el contenido referido es la parte del derecho fundamental que *“no admite límite, es decir, se constituye en el límite de la permisión limitadora que le da la Constitución al legislador ordinario. Conforme a esto, la parte nuclear estaría vedada a toda limitación, lo que no ocurre con la parte accesorio, que podría ser afectada por la regulación, pero con la condición de que siempre esté*

debidamente justificado” (2008:145). Así, los derechos fundamentales solo podrían verse afectados, incluso por medio de la intervención estatal, únicamente por la parte periférica, con lo cual, de restringirse el contenido esencial, la medida planteada -de por sí- denotaría en ilegítima.

En contraste a lo anterior, se cuenta con otra teoría que señala que el contenido de los derechos fundamentales es uno solo, no correspondiendo su división, a partir del cual se dota de facultades y atribuciones para buscar la satisfacción del bien humano, *“para que el derecho sea reconocible en relación al tipo abstracto del derecho, sin lo cual este resultaría desnaturalizado”* (Blancas 2003:805). Bajo el amparo de esta teoría, Jorge Toyama refiere que *“el contenido de los derechos fundamentales es uno solo, no puede dividirse los derechos fundamentales entre manifestaciones que son básicas y aquellas que son accesorias o residuales.”* (Toyama 2008:39).

A lo precisado, se reconoce la “teoría relativa”, donde la protección sobre el contenido esencial de los derechos fundamentales no será absoluta (Salazar 2008:144), ni el sentido que recaiga sobre estas será preestablecida y/o fija, por lo que se admite la restricción sobre el contenido referido, en base a la utilización de un “test de proporcionalidad”, debidamente justificado, para lo cual nos ampararemos en tres (3) etapas (subprincipios): (i) idoneidad, calificada como el medio utilizado para arribar a un fin supremo; (ii) necesidad, a partir del cual se verifica si existen otros medios alternativos a la medida propuesta que puedan afectar en menor intensidad otros derechos fundamentales; y, (iii) proporcionalidad en sentido estricto, análisis guiado por un costo-beneficio, donde se tome en cuenta el nivel del beneficio originado por la aplicación de una determinada medida, la cual deberá ser preponderante al nivel de afectación al derecho fundamental en específico. El ejercicio del “test de proporcionalidad” es cancelatorio, con lo cual, si no se cumple con alguno de los subprincipios, de manera progresiva, se entenderá que la restricción del derecho fundamental es inviable e injustificado.

Desde nuestra posición, compartimos la teoría referida al contenido de los derechos fundamentales como uno solo, en tanto que calificándose un aspecto como no esencial, significaría dar paso a un escenario de arbitrariedades, adoptadas por los principales actores que rigen sobre la normativa constitucional, quienes terminarían decidiendo sobre la parte pasible de afectación dentro de los derechos referidos. Asimismo, adoptando lo planteado por Castillo Córdova, al determinarse que la parte no esencial podrá ser afectada para salvaguardar intereses jurídicamente protegidos o un bien jurídico constitucional, se está concibiendo a esta parte un rango constitucional, en tanto que de no serlo, solo se limitaría para obtener bienes jurídicos infraconstitucionales (2010:13). Es decir, se admitiría la existencia de una contradicción, debido a que, desde este supuesto, se está afectando y/o limitando lo planteado por la misma Constitución.

Pues bien, siguiendo la línea del contenido de los derechos fundamentales como uno solo, sin atender a una división entre lo esencial y lo periférico, es imperante que, para conocer su alcance *“no basta con acudir a lo dispuesto por el texto constitucional, sino que debe atenderse a otros conceptos jurídicos y a las convicciones generalmente admitidas entre los juristas”* (Abad 1992:10), que puede ampararse en elementos como los principios y valores constitucionales, tal como lo señaló el Tribunal Constitucional, por medio de la sentencia recaída en el Expediente N° 1417-2005-AA/TC:

“21. (...) Este Tribunal Constitucional considera que la determinación del contenido esencial de los derechos fundamentales no puede efectuarse a priori, es decir, al margen de los principios, los valores y los demás derechos fundamentales que la Constitución reconoce. En efecto, en tanto el contenido esencial de un derecho fundamental es la concreción de las esenciales manifestaciones de los principios y valores que lo informan, su determinación requiere un análisis sistemático de este conjunto de bienes constitucionales, en el que adquiere participación medular el principio-derecho de dignidad humana, al que se reconducen, en última instancia, todos los derechos fundamentales de la persona.

(...)

22. Si bien es cierto que la exactitud de aquello que constituye o no el contenido protegido por parte de un derecho fundamental, y, más específicamente, el contenido esencial de dicho derecho, sólo puede

ser determinado a la luz de cada caso concreto, no menos cierto es que existen determinadas premisas generales que pueden coadyuvar en su ubicación. (...)”.

De lo señalado por el máximo intérprete de la Constitución, vemos como se retorna a la esencialidad de la dignidad de la persona humana para, conjuntamente con los valores y principios que rigen sobre la normativa constitucional, alcanzar el contenido esencial de los derechos fundamentales, el cual, además, podrá ser configurado desde cada caso en concreto, siendo imperante el conocimiento de las circunstancias específicas sobre las que toman lugar.

En síntesis, para la determinación del contenido esencial de los derechos fundamentales, es relevante remitirnos a lo plasmado por la Constitución, en vista del dispositivo normativo expresamente impuesto, pero -también- hay que adoptar las demás disposiciones constitucionales que repercuten sobre su aplicación, aunado a los elementos obrantes de los casos en concreto, siendo el principio de proporcionalidad un factor elemental para ponderar aquellas circunstancias que ameriten el cumplimiento de los intereses jurídicamente protegidos de cada derecho en particular, incluso frente al intervencionismo de los órganos estatales.

1.1.2. La eficacia vertical y horizontal de los derechos fundamentales

Delimitado el sentido del contenido esencial de los derechos fundamentales, es necesario hacer énfasis sobre la preponderancia de estos frente al ejercicio del Estado, así como de los particulares, no encontrándose a disposición su limitación ni vulneración, bajo el amparo de las facultades otorgadas por ley, así como la misma disparidad de poderes existentes en una relación jurídica enmarcada por la prestación de servicios, configurada por un vínculo de sujeción, tal como lo plantea Boza Pró, donde una persona *“somete su libertad a un tercero para que este dirija su actividad”* (2020:19).

Lo anterior toma lugar en la eficacia de los derechos fundamentales, en tanto que son considerados, desde una formulación clásica, como derechos públicos subjetivos. Por ello, desde lo desarrollado por Blancas Bustamante, se puede atribuir al individuo tres (3) condiciones: (i) por el *status libertatis*, se hace énfasis en el ámbito de libertad que le reconoce el Estado; (ii) por el *status civitatis*, la potestad del individuo de exigir al Estado determinadas prestaciones para la protección de sus intereses jurídicamente protegidos; y, (iii) por el *status activae*, el reconocimiento de la participación activa del individuo en el Estado (2007:20-21).

Desde una visión liberal, enmarcada en la dimensión objetiva de los derechos fundamentales, *“el Estado tiene la obligación ya no sólo de abstenerse en la intromisión de la esfera jurídica de los particulares, sino también de garantizar su efectividad en las relaciones privadas”* (Anzures 2010:18). Es decir, en base a la dignidad humana, corresponderá al Estado establecer las medidas necesarias para el goce de los derechos fundamentales de los individuos, teniéndose presente la no intervención injustificada de los órganos estatales sobre su esfera jurídica, supuesto que materializa la eficacia horizontal de estos derechos.

De manera complementaria, podemos remitirnos a lo señalado -también- por Castillo Córdova, quien señala que los derechos fundamentales *“no son más zonas de autonomía que exigen la no intervención estatal. Son, además, mandatos positivos de actuación del poder público para asegurar la plena vigencia de los derechos”* (2008:15).

Si volvemos a lo señalado sobre la eficacia horizontal, bajo el entendido de que el Estado propiciará acciones para proteger y garantizar los derechos fundamentales de los individuos, es a partir de esto que -también- toma lugar la eficacia vertical. Al respecto, el Tribunal Constitucional, por medio del fundamento 17 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03179-2004-AA/TC, señala que:

“17. La vinculación de los derechos hacia cualesquiera de los poderes y, en general, órganos públicos, es lo que hemos venido en denominar eficacia vertical de los derechos fundamentales. Tal eficacia no es sino consecuencia de la naturaleza pre-estatal de los derechos fundamentales y, por tanto, del carácter servicial del Estado para con ello, en tanto que la persona humana se proyecta en él como el fin supremo (art. 1 de la Constitución).

En ese sentido, tenemos dicho que dentro de estos sujetos obligados para con el respeto y protección de los derechos fundamentales se encuentran todos los poderes públicos, es decir, los entes que forman parte del Estado, independientemente de su condición de órgano jurisdiccional, legal o administrativo, y los grados e intensidad de autonomía que para con ellos el ordenamiento haya podido prever.”

Bajo lo planteado en la sentencia referida, cualquiera sea la naturaleza de los órganos estatales, deberá primar el respeto irrestricto a los derechos fundamentales de las personas, aunado a preponderar la promoción de estos entre los mismos individuos, desvirtuándose cualquier afectación a sus bienes jurídicos y/o intereses protegidos.

Si bien la afectación a los derechos fundamentales, sin una adecuada medida protectora por parte del Estado, se materializa en cualquier relación jurídica, esta tiene una especial presencia dentro del ámbito laboral, donde la existencia de *“una relación desigual o asimétrica”* (Boza 2014:18) es perenne.

En efecto, a modo de detalle, se cuenta con la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de fecha 17 de septiembre del 2003, la cual hace un desglose sobre la eficacia vertical de los derechos fundamentales en la vinculación laboral:

“140. En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del Drittwirkung, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares.”

En suma, la eficacia de los derechos fundamentales protege a los individuos ante cualquier intromisión y/o medida atentatoria generada por los órganos estatales, así como ante la afectación de estos entre los particulares, bajo la esfera de una relación jurídica, como las materializadas en el ámbito laboral, sea por contratos de trabajo o, para los efectos de la presente investigación, por los convenios aplicados a las modalidades formativas laborales, en tanto que los prestadores de servicios (sin distinción) son titulares de derechos fundamentales.

1.1.3. La protección de los derechos fundamentales laborales, a partir de la eficacia de estos derechos

De manera secuencial a lo anterior, siendo obligación del Estado la implementación de medidas y/o acciones que promuevan el cumplimiento y respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los individuos, es determinante la adopción de medidas protectoras que arriben a tal finalidad.

Para esto, es importante recordar la constitucionalización de los derechos laborales, englobados en los derechos sociales, contexto que generó consecuencias determinantes, tal como desarrolla Boza Pró, valiéndose de la posición adoptada por Óscar Ermida, que se manifiestan en *“(i) la alta valoración de los intereses tutelados por el Derecho del Trabajo; (ii) su intangibilidad por las normas legislativas; (iii) la consideración de ciertos derechos laborales como fundamentales; y, finalmente, (iv) desde una perspectiva funcional, tales derechos constitucionalizados operan como límite a las tendencias desreguladoras”* (2014:20).

En efecto, si bien la pasible vulneración de los derechos fundamentales puede generarse en cualquier relación jurídica, enmarcada entre particulares, guarda especial presencia en el ámbito laboral, por el hecho de que las facultades del empleador *“inciden en la esfera personal del trabajador, comprometiendo una parte de su agere libre”* (Valdés Dal Ré 2003:89).

A causa de lo anterior, resulta necesaria la adopción de medidas que eviten cualquier afectación a los derechos fundamentales alineados al ámbito laboral, cuyos titulares sean prestadores de servicios (trabajadores o beneficiarios de las modalidades formativas laborales). Así, por el deber generado en el Estado, *“los derechos fundamentales se deben aplicar en sentido horizontal por la existencia de relaciones sociales que reproducen, en alguna medida, el poder que originalmente sólo ejercía el Estado sobre los ciudadanos. Como ya no sólo existe poder público, sino también existe poder privado, entonces, deben existir mecanismos de resguardo para las personas y sus derechos”* (Ugarte 2011:13-14). Es decir, en ningún escenario se debe desconocer la aplicación de los derechos fundamentales laborales, teniendo un rol determinante el Estado, a partir de las medidas protectoras que imponga ante los particulares.

El Tribunal Constitucional también hace referencia al rol protector del Estado frente a los derechos fundamentales laborales, conforme se desprende del fundamento 19 de la sentencia recaída en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC:

“19) Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce. No en vano el artículo 23° de nuestra norma fundamental contempla expresamente que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos.”

Respecto a la protección de los derechos fundamentales laborales, desde nuestra posición, estos se ejecutan a partir del reconocimiento en la Constitución, existiendo cuatro (4) formas para ello, conforme a lo planteado por Boza Pró, (i) plasmar de manera expresa y directa el derecho, bajo la posibilidad de advertir su contenido específico, del que la norma infraconstitucional deberá sujetarse; (ii) el reconocimiento derecho bajo una regulación genérica, aperturándose una regulación posterior por parte del legislador, materializándose derechos laborales fundamentales de configuración legal; (iii) disponer prohibiciones o

exclusiones, sea negándose un derecho o apartando a un determinado grupo sobre el ámbito de aplicación del mismo; y, finalmente, (iv) el hecho de que algunos derechos no tengan una configuración constitucional expresamente delimitada no imposibilita su regulación de la vía legal, internacional o convencional (2020:61-63). La forma como los derechos fundamentales laborales se van a plasmar dentro de la normativa constitucional, sea con la necesaria implementación de otros elementos legales o no, es el punto de partida para la protección de los mismos, pero no el único.

Dentro de los mecanismos de protección, se evidencia *“la intervención normativa del Estado, dirigida a establecer “desde afuera” del contrato condiciones mínimas de trabajo y reglas de tutela de la persona del trabajador”* (Sanguineti 2013:38), bajo el entendido de que la imposición de normativa legal, que complementa a lo dispuesto en la Constitución, es un rol determinante para tutelar los derechos fundamentales laborales, plasmando lineamientos no pasibles de negociación ni vulneración por la contraparte del prestador de servicios, salvaguardando su dignidad humana, aun en una situación de desventaja.

Si bien la figura legal es parte de los mecanismos de protección, Adrián Goldin aborda otras formas de protección que, en su conjunto, buscarán el equilibrio perseguido en las relaciones jurídicas en materia laboral, entre las cuales se encuentran las modalidades formativas laborales, conforme a lo siguiente (2014:36):

- Por la relación individual, el Estado impondrá límites frente a la delimitación de condiciones laborales, así como a las facultades inherentes a la posición del empleador. Incluso, desde la base legal, se pueden plantear medidas como la implementación de indemnizaciones, multas y/o remedios contractuales, con la finalidad de revertir cualquier escenario de incumplimiento o deficiencia en la praxis del empleador.

- Por el ámbito procesal, se manifiesta la relevancia del ejercicio funcional de órganos jurisdiccionales que faculten el acceso a la tutela judicial en beneficio de los prestadores de servicios. Al respecto, Goldin es enfático en señalar que:

“(...) se expresa en la consagración de una jurisdicción especial que incorpora los principios de protección, en la mejora de la posición probatoria del trabajador -presunciones, apreciación en favor del trabajador de las formas omitidas-, en la evitación de las restricciones económicas mediante la técnica de la gratuidad -litigar sin gastos, eximición de costas, comunicaciones sin costo-, en la no admisión de acuerdos que implican renunciaciones, en la reivindicación de la realidad por sobre los acuerdos o las calificaciones” (2014:36).

- Por el ámbito administrativo, se aborda la función fiscalizadora y sancionadora ante la verificación de incumplimientos de obligaciones de índole laboral, sean pactados entre las partes o por disposición normativa expresa.

Aunado a lo anterior, respecto a la protección de los derechos fundamentales desde el ámbito jurisdiccional, en base a lo planteado por Blancas Bustamante, *“no existe, por ello, objeción alguna a reconocer que la eficacia real de los derechos fundamentales no deriva tanto de la solemnidad o amplitud de su declaración o del reconocimiento en los textos constitucionales, cuanto de la ‘extensión e idoneidad de sus garantías’” (2007:27)*, requiriéndose procesos jurisdiccionales extraordinarios para tal fin, de lo contrario, su ejercicio solo sería un ideal.

Si bien reconocemos la preponderancia de cada uno de los mecanismos de protección de los derechos fundamentales laborales, para los efectos de la presente investigación, adoptaremos el aspecto individual, como sustento por el cual el Estado debería imponer límites o mínimos que desvirtúen cualquier afectación a tales derechos, incluso en relaciones jurídicas enmarcadas dentro de las modalidades formativas laborales.

Pues bien, a modo de conclusión, se reconoce que el contenido de los derechos fundamentales desprende la imperante obligación del Estado en ejecutar

medidas que faculten y promuevan el respeto irrestricto de estos aplicados al ámbito laboral, entre los particulares, así como por los mismos órganos estatales, a partir del cual los mecanismos de protección suman un papel predominante en la configuración de tales derechos, tanto desde el ámbito legal (sea nacional, internacional o convencional), como en el jurisdiccional y/o administrativo. Desvirtuar su funcionalidad, sería, hasta cierto punto, desconocer parte de la esencia de los derechos fundamentales laborales.

1.1.4. Los derechos fundamentales laborales en la Constitución Política del Perú de 1993

A partir de la experiencia mexicana y alemana, por las Constituciones de Querétaro (1917) y Weimar (1919), la constitucionalización de los derechos sociales, donde se encuentran inmersos los laborales, se fue asentando en otras normativas constitucionales, no siendo ajeno a esto el Perú. Así, *“si bien encontramos antecedentes de la constitucionalización de los derechos laborales en las Constituciones de 1920 y 1933, es recién con la Carta Fundamental de 1979 que un número significativo de estos derechos, tanto de naturaleza individual como colectiva, son recogidos en sede constitucional. Y es que con la Constitución de 1979 nuestro país se consagra como un Estado social y democrático de derecho, (...).”* (Boza 2020:58).

En adición a lo anterior, en referencia a la Constitución de 1979, Jorge Toyama indica que *“el Preámbulo de esta Carta Magna, los capítulos sobre el trabajo, la educación, la seguridad social etc. y, sobre todo, los artículos 4 y 79, eran claros en determinar que la forma de Estado que se adoptaba era la social”* (2008:25). Incluso, como parte de su tenor, se incorporaron los principios que rigen sobre el Derecho Laboral, tales como el de igualdad de trato, irrenunciabilidad, indubio pro operario y retroactividad de leyes en caso sean más beneficiosas para el trabajador.

Posteriormente, en el año 1993, se plasma una nueva Constitución, en cuyo artículo 43° se indica que *“la República del Perú es democrática, social,*

independiente y soberana". Desde este dispositivo constitucional se sigue reconociendo al Perú como un Estado Social de Derecho, incluso desde el ámbito económico, conforme se advierte del artículo 58°, que reconoce a la iniciativa privada como libre, bajo *"una economía social de mercado"*.

Para los fines de la presente investigación, la referencia del trabajo como un derecho fundamental se manifiesta en el Capítulo II, denominado *"De los derechos sociales y económicos"*, del Título I (*"De la persona y de la sociedad"*) de la Constitución Política de 1993. Aquí se advierte una peculiaridad que no debe pasar desapercibida: la regulación constitucional del trabajo se encuentra ubicada en un Capítulo distinto al denominado como *"Derechos fundamentales de la persona"* (Capítulo I).

Sin embargo, el aspecto fundamental de los derechos laborales consagrados expresamente en la Constitución no se desvirtúa por encontrarse desglosadas en un Capítulo distinto al delimitado para los derechos fundamentales de la persona. Así, compartimos la posición de Jorge Toyama, quien plantea tres (3) razones por las que los derechos laborales deberán ser calificados como fundamentales: (i) el listado de derechos fundamentales plasmados en el Capítulo I no es cerrado, en tanto que conforme a lo regulado por el artículo 3° de la Constitución, se tiene que *"la numeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza (...)"*, pudiendo insertarse a los derechos laborales; (ii) el aspecto fundamental de los derechos laborales no parte de la etiqueta expresa que le otorgue la Constitución, sino de su contenido mismo, relacionado intrínsecamente con la dignidad de la persona humana; y, (iii) no hay un trato diferencial debidamente plasmado en la Carta Magna, en tanto que su protección (tutela) se rige para los derechos laborales, por medio de la acción de amparo, conforme al numeral 2 artículo 200° de la Constitución. (2008:53-54).

No cabe cuestionamiento alguno sobre el carácter fundamental de los derechos laborales plasmados en la Constitución de 1993, derivándose de estos el derecho a una remuneración (artículo 24°), la aplicación de una jornada laboral

de ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) horas semanales, así como el derecho a un descanso semanal y anual remunerado (artículo 25°), o los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga (artículo 28°), entre otros. Sin embargo, retomando lo referido al contenido esencial de los derechos fundamentales, para alcanzar a su concepción, es necesario abordar demás elementos obrantes en la normativa constitucional, tales como la aplicación de principios-derechos que confluyen en su ejercicio, o el remitirse al ámbito internacional, por medio de dispositivos exigibles para el Perú, a causa de lo plasmado en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución.

La promoción y aplicación de los derechos fundamentales laborales no solo aborda la figura del contrato de trabajo, sino que también tienen presencia en las relaciones jurídicas originadas por las modalidades formativas laborales, en las cuales se aplicarán derechos que materialicen su especial regulación. Por ello, reconocidos estos en la Constitución de 1993, exigen del Estado un rol protector, adoptando medidas necesarias para evitar perjuicios sobre la figura de los prestadores de servicios, teniendo como base la dignidad de la persona humana.

1.2. La igualdad en el ámbito laboral

Dentro de los derechos fundamentales aplicables en nuestro ordenamiento constitucional, toma lugar el de igualdad, tal como dispone el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú de 1993: *“Artículo 2.- Toda persona tiene derecho a: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie podrá ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquier otra índole.”*

Conforme a lo anterior, no se advierte una exclusividad de este derecho frente al ámbito laboral (Boza 2020:118), en tanto que rige frente a cualquier relación jurídica entre partes, aunado a la obligatoriedad exigible, también, a los órganos estatales, conforme lo señala Valdés Dal Ré, *“(...) la interdicción de no discriminación, de ser concebida como un derecho estrictamente oponible frente*

a los poderes públicos, ha pasado a ser un derecho de directa aplicación en la esfera privada y, muy señaladamente, en las relaciones laborales” (2008:55).

Asimismo, desde el dispositivo constitucional señalado, se advierte una proscripción expresa frente a cualquier medida y/o acción discriminatoria que vulnere, evidentemente, el derecho a la igualdad reconocida a las personas, debiéndose distinguir de estas a las medidas diferenciadoras, versando para su identificación la presencia de sustentos que la justifiquen (Abad 2011:64), en amparo a las situaciones especiales o condiciones determinantes de un grupo social afectado, sea por cuestiones de origen, raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de *“cualquier otra índole”*, expresión que *“nos permite concluir que estamos ante una enumeración abierta y de carácter progresivo, que irá comprendiendo, además de los supuestos expresamente proscritos, otros de similar naturaleza que vayan apareciendo con el devenir del tiempo, (...).”* (Boza 2020:119), que no es indiferente dentro de las relaciones jurídicas enmarcadas por la prestación de servicios en favor de un tercero.

Para nuestros fines, advirtiéndose la preponderancia de la igualdad en el ámbito laboral, debemos señalar que la misma no es indiferente a las modalidades formativas laborales. En efecto, conforme a lo planteado en el inciso I.2 del Artículo I de la Ley N° 28518, “Ley sobre modalidades formativas laborales”, se reconoce que *“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”*. Es decir, tanto en el acceso y en la ejecución misma de las modalidades formativas laborales, se deberán garantizar el respeto irrestricto del derecho a la igualdad frente a sus beneficiarios, ante cualquier resultado que se busque alcanzar, como es la profesionalización para la incorporación al competitivo campo laboral.

Por consiguiente, bajo el sustento de que *“todo el derecho laboral es una consagración o aplicación del principio de desigualdad compensatoria o igualdad”* (Ermida 2011:16), teniéndose entre sus escenarios de ejercicio a las

modalidades formativas laborales, en este punto, se ahondará sobre lo que abarca la igualdad, siendo calificada como derecho fundamental y principio, así como sus manifestaciones dentro de nuestro ordenamiento jurídico, para delimitar, a su vez, la concepción del intervencionismo por parte de los órganos estatales en su configuración, bajo el amparo de la protección de la esfera jurídica de los individuos.

1.2.1. La igualdad como principio y derecho fundamental

La naturaleza jurídica de la igualdad en nuestro ordenamiento constitucional, desde lo abordado por la doctrina y la jurisprudencia (emitida por el Tribunal Constitucional), se configura en dos (2) aspectos: como principio y derecho fundamental.

Al respecto, haciendo la delimitación señalada, Abad Yupanqui indica que *“en cuanto principio, es un componente axiológico de un Estado de Derecho, vinculado a todos en general y proyectándose sobre el ordenamiento jurídico como un principio rector del Estado. Por otro lado, en cuanto derecho implica la titularidad de la persona sobre un bien constitucional de igualdad, oponible a un destinatario”* (2011:63). Es decir, como principio, la igualdad establece los lineamientos a seguirse dentro del Estado, a efectos de proteger a los individuos por conductas que las desconozcan, incluso desde la base jurídica; mientras que, como derecho, a partir de la igualdad, no se admitirá afectación alguna por terceros.

De manera complementaria a lo anterior, Jorge Danós manifiesta que el principio de igualdad denota la existencia de un elemento armonizador, latente en Estados calificados como democráticos y de Derecho, que origina la capacidad de derogar leyes que se opongan a su libre ejercicio; que califique como límite para la producción normativa; y, que sirva como base frente a la interpretación de disposiciones legales (2000:114-115). Asimismo, por derecho a la igualdad, adoptando lo planteado por García Morillo, Danós indica que:

“(...) la igualdad otorga a toda persona a obtener un trato igual que los demás ´en todas y cada una de las relaciones jurídicas que se construyan´ y muy en particular ´sobre las que se fraguan entre los ciudadanos y los poderes públicos´; estos ´no pueden tratar a los ciudadanos según su libre consideración, ni tampoco pueden realizar tratamientos diferentes en función de su sexo, pertenencia a una u otra raza u otras características personales; han de ofrecer un tratamiento similar a todos los que se encuentren en similares condiciones” (2000:115).

En este orden de ideas, Francisco Eguiguren, respecto a la doble dimensión de la igualdad, señala que *“de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del Estado Democrático de Derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho a ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación” (2002:96).*

Resalta, como posición que compartimos, el hecho de que la igualdad como derecho y principio son aspectos convergentes dentro de la normativa jurídica, enmarcada desde la titularidad del individuo, protegiéndose su aplicación dentro de la relación entre particulares, hasta la imposición de una regla determinante para la elaboración de normas legales, así como su ejercicio en conjunto de otros derechos fundamentales.

El Tribunal Constitucional no es ajeno a la calificación de ambas concepciones de la igualdad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, tal como se materializa en el fundamento 4 de la sentencia recaída en el Expediente N° 00027-2006-PI/TC:

“Respecto a la doble dimensión del principio-derecho a la igualdad, se ha pronunciado en el siguiente sentido: (...) En cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento jurídico. En cuanto derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional: la igualdad, oponible a un destinatario (...).”

Ahora bien, para los fines de la presente investigación, corresponde alinear la configuración de los dos (2) aspectos de la igualdad dentro del ámbito laboral,

siendo imperante adoptar la posición de Suay Rincón, quien señala que la afectación a la igualdad a la persona o grupo de estas es más susceptible de tener presencia en relaciones jurídicas donde una de las partes se encuentre en mejor posición (1992:842), tal como se materializa en la esfera jurídica de la contraparte del prestador de servicios, sea por un contrato de trabajo o, también, ante las modalidades formativas laborales.

En sintonía a lo señalado, Francisco Eguiguren recoge lo planteado por García Morillo, en base a que, ante una posible vulneración del derecho a la igualdad, es latente la posibilidad de que se produzca un perjuicio ante otro derecho fundamental, razón suficiente para la aplicación del principio de igualdad como herramienta para, normativamente, alcanzar estos fines, en diversos escenarios, como el ámbito del derecho al trabajo (2002:97). Incluso, frente a la concepción de la igualdad como principio, el Tribunal Constitucional, en el tercer fundamento de la sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, reconoce la existencia de las dimensiones formales y materiales de la igualdad, en base a que *“(...) el principio de igualdad concretiza en el plano formal mediante el deber estatal de abstenerse de la producción legal de diferencias arbitrarias o caprichosas; y en el plano material apareja la responsabilidad del cuerpo político de proveer las óptimas condiciones para que se configure una simetría de oportunidades para todos los seres humanos”*.

Tal como se regula en la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, reconocer la igualdad dentro de las relaciones jurídicas originadas desde las modalidades formativas es imperante, tanto para el acceso a las mismas, así como en su ejecución, partiendo no solo desde su concepción como derecho fundamental, como lineamiento en el vínculo convencional generado entre partes, sino también como principio que rige sobre su regulación, en tanto que el Estado debe agotar los esfuerzos respectivos para la promulgación de un ordenamiento que garantice tal derecho a sus beneficiarios, que no logra tener efectos en la totalidad de modalidades formativas laborales, como será objeto de análisis en la presente investigación.

1.2.2. Manifestaciones de la igualdad

Antes de desarrollar la intervención estatal para resguardar la protección del derecho fundamental a la igualdad, es necesario referirnos a sus manifestaciones dentro del ordenamiento jurídico: igualdad ante la ley y la igualdad de trato.

En principio, para hacer referencia a la igualdad ante la ley, es necesario remitirnos a la normativa constitucional que la materializa, como es el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, al disponer que *“Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas”*, del cual se desprender que se *“excluye que pueda dictarse una norma para brindar un trato diferente más favorable a una persona sin que ella se base sobre una norma general que esté fundada en la naturaleza de las cosas y no en la diferencia de las personas (...).”* (Blancas 2007:141). Es decir, la normativa especial sobre determinados aspectos alineados al ámbito laboral son permisibles, siempre que tengan sustento en la naturaleza de las cosas⁴, entre las cuales se encuentra inmersa una relación o una institución jurídica.

Incluso, autores como Espinoza-Saldaña, señalan que la igualdad ante la ley *“apunta a que la norma debe ser aplicable de la misma manera a todos los(as) que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma”* (2010:91). Desde esta concepción, se refiere a que esta manifestación de la igualdad versa -principalmente- sobre el ejercicio mismo de la ley, abarcando las facultades de los órganos estatales para su debida aplicación en el ordenamiento jurídico.

⁴ A efectos de entender el sentido a adoptarse sobre “la naturaleza de las cosas”, es pertinente remitirnos a la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N° 001/003-2003-AI/TC, específicamente en su fundamento 7: *“Evidentemente, el término “cosa” previsto en el primer párrafo del artículo 103° de la Constitución, no puede ser entendido en su sentido coloquial. La cosa no puede ser vista como un objeto físico, sino como todo elemento vinculado a la juridicidad: inmanente pero real; objetivo pero intrínsecamente vinculado a las relaciones interpersonales. “Cosa” es, pues, la materia del Derecho y, por tanto, puede aludir a una relación jurídica, un instituto jurídico, una institución jurídica o simplemente un derecho, un principio, un valor o un bien con relevancia jurídica.”*

Lo anterior, para Francisco Eguiguren, configura uno de los dos (2) componentes útiles para definir el contenido y los alcances de la igualdad ante la ley:

“1) La igualdad de la ley o en la ley, que impone un límite constitucional a la actuación del legislador, en la medida que éste no podrá -como pauta general- aprobar leyes cuyo contenido contravenga el principio de igualdad de trato al que tienen derecho todas las personas.

2) La igualdad en la aplicación de la ley, que impone una obligación a todos los órganos públicos (incluidos los órganos jurisdiccionales) por la cual éstos no pueden aplicar la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares.”
(Eguiguren 2002:97)

Esta misma distinción de componentes, aunque en distintos términos, es compartida por Sergio Quiñonez, calificándolas como igualdad en la producción de la norma y la igualdad en la aplicación de la norma, amparándose en que es un derecho de los individuos para que la ley sea aplicada y tratada por igual (2011:108).

Bajo la misma línea, Renato Mejía, incluso adoptando la posición de Miguel Rodríguez-Piñero y María Fernanda Fernández, manifiesta que:

“(…), la dimensión formal del principio de igualdad se traduce en el derecho de igualdad ante a ley, que supone el sometimiento de los ciudadanos a un ordenamiento jurídico igual para todos, sin privilegios, y va de la mano de la generalidad e impersonalidad de las normas; pero a su vez, la igualdad ante la ley supone que los poderes públicos apliquen dichas normas generales e impersonales sin excepciones. ‘Se rompería así la igualdad no sólo si la ley por no ser norma general no contuviese una posible igualdad, sino también si al aplicarse esa norma general no se hiciera de manera general, con abstracción de las personas concretas afectadas’.

Por tanto, la igualdad ante la ley obliga al Estado no sólo al crear normas en ejercicio de su función legislativa, sino también al aplicarlas en ejercicio de sus funciones administrativas y jurisdiccional, y se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a que el Estado no los trate de manera distinta a los demás ciudadanos, salvo que se encuentren en una situación significativamente diferente.”
(2008:125-126)

Conforme a lo señalado, desde nuestra posición, la igualdad ante la ley refiere a la manera como (i) la autoridad legislativa se encuentra limitada con la

producción normativa, en tanto que la aprobación de leyes parten del respeto al principio de igualdad, siendo permisible la intervención estatal por medio de regulaciones especiales, amparándose en una situación jurídica en específico que lo requiera; así como, (ii) la proscripción de una aplicación distinta de la normativa a personas que se encuentren en situaciones similares.

Respecto al marco normativo, en adición a lo señalado sobre el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, en base a lo referido por Neves Mujica, la igualdad ante la ley se manifiesta -también- en dispositivos internacionales incorporados a nuestra legislación, tales como “*el artículo 7⁵ de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 26⁶ del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo II⁷ de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y artículo 24⁸ de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros; (...)*” (2018:138-139).

Por otro lado, sobre la igualdad de trato, esta “*vincula a la autonomía privada en sus diversas exteriorizaciones, normativas o no normativas*” (Neves 2018:139). Es decir, en la relación jurídica entre privados, se plantea como elemento rector la igualdad dentro de la esfera material que configuran, como pueden ser, por ejemplo, las decisiones que adopten las empresas que se hacen de los servicios de un beneficiario de las modalidades formativas laborales, dentro de los parámetros que la ley faculte.

⁵ Artículo 7° de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

⁶ Artículo 26° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

⁷ Artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

“Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.

⁸ Artículo 24° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos

“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

De manera complementaria, Eguiguren Praeli refiere que el actuar de los órganos estatales debe versar sobre un trato igual ante las personas, tanto por la promulgación de leyes, como por la aplicación misma de estas (2002:101), desconociéndose cualquier diferenciación injustificada en beneficio de un grupo de personas.

Alineado en lo anterior, Blancas Bustamante, haciéndose énfasis en la materia laboral, manifiesta que *“la igualdad de trato en la relación laboral no se mueve, como la igualdad ante la ley, en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado -como poder legislativo, administrativo o judicial-, sino dentro de una relación entre dos sujetos particulares, el empleador y el trabajador, el primero de los cuales está dotado de un poder de dirección respecto de cuyo ejercicio dicho principio debe operar como un límite o control para evitar diferenciaciones arbitrarias de trato”* (2007:148).

Asimismo, también se cuenta con la posición de Rodríguez-Piñero, quien sostiene que la forma como debe concebirse a la igualdad de trato es por *“ (...) el establecimiento de límites sensibles a las decisiones empresariales, permitiendo el control de los mismos a la ley de este principio constitucional, que no se reduce así sólo a la propia constitución y regulación del vínculo contractual, a la autonomía contractual en el sentido restrictivo del término, sino a todos los actos, también no negociales, que son manifestación de los poderes empresariales.”* (1979:401).

A manera de síntesis, compartimos la posición de que la igualdad de trato se materializa en la relación jurídica entre particulares, en tanto que, en ámbitos como el laboral, a causa de la disparidad de poderes entre las partes, corresponde el establecimiento de límites ante las decisiones que pueda adoptar la contraparte del prestador de servicios, posición que se materializa en un trabajador o un beneficiario de las modalidades formativas laborales, aspecto que corresponde a la autoridad legislativa, por medio de la imposición de leyes que promuevan el cumplimiento de este principio, aunado a las funciones de los órganos estatales que las aplican. Ante estos parámetros, toma lugar la

presencia de la “diferenciación” como sustento determinante para la aplicación de un trato distinto entre los particulares, fundado en motivos aceptados, debido a que *“lo que se prohíbe es la arbitrariedad, y no así la diferencia razonable”* (Blume 2011:237). Esto será abordado con mayor detalle en el punto siguiente.

De lo expuesto, se advierte que, respecto a las modalidades formativas laborales, nos encontramos ante un supuesto relacionado en la igualdad en la producción de la ley, por el hecho de que, a diferencia de una relación calificada como laboral, en esta -en principio- se desconoce tal naturaleza, pese a configurarse los elementos determinantes que materializan un vínculo de trabajo (prestación de servicios, subordinación y contraprestación económica), aunado a la aplicación de beneficios distintos en favor de los que forman parte de estas modalidades. Incluso, esta diferenciación se hace presente entre las mismas modalidades formativas laborales, como la configurada entre las prácticas preprofesionales y los Convenios de Colaboración Mutua aplicados por el Senati, principalmente por los lineamientos que delimitan ambos casos, razón por la cual es imperante su análisis por medio del principio-derecho de igualdad, bajo otra manifestación adicional, como es la igualdad de trato, impulsada por la intervención estatal diferenciadora.

1.2.3. Intervención en la igualdad

Ante el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las personas, se presenta el escenario de la intervención por parte de los órganos estatales ante la regulación de determinadas relaciones jurídicas, bajo el amparo del principio-derecho a la igualdad, insertando niveles distintos en la actuación del Estado, adoptándose los criterios y ejercicios de fundamentación suficientes para arribar en la necesaria y acorde intervención señalada.

1.2.3.1. “Igual a los iguales y desigual a los desiguales”: Premisa principal para justificar la intervención en la igualdad

Por medio de la sentencia recaída en el Expediente N° 01604-2009-PA/TC, emitida por el Tribunal Constitucional, específicamente en su fundamento 6, se advierte lo siguiente: *“En tal sentido, el derecho a la igualdad se constituye, prima facie, en aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, así como a tratar de manera desigual a las personas que estén en situaciones desiguales, debiendo dicho trato dispar tener un fin legítimo, (...)”*. De lo señalado, se desprende la premisa “igual a los iguales y desigual a los desiguales”, no desde un aspecto peyorativo, sino como una medida garantista y protectora, que busca una igualdad de oportunidades entre la diversidad de las personas y de las situaciones jurídicas.

Es aquí donde toma lugar preponderante la diferencia jurídica señalada por Luigi Ferrajoli, a partir de cuatro (4) modelos: (i) *la indiferencia jurídica de la diferencia*, donde las diferencias serán ignoradas, no aplicándose ninguna valoración; (ii) *la diferenciación jurídica de las diferencias*, de la que se asume la presencia de sujetos privilegiados en contraste de otros, a partir de los cuales se originan ordenamientos jurídicos bajo la posición del status poderoso; (iii) *la homologación jurídica de las diferencias*, donde se pretende la anulación de las diferencias entre las personas, pero asumiéndose -implícitamente- una identidad como normal y normativa; y, (iv) *la valoración jurídica de las diferencias*, manifestándose en acciones que dotan de igual valor a las diferencias existentes, promoviendo su respeto, a partir de las garantías de efectividad (1999:8-11) determinadas por la legislación correspondiente.

A partir del último modelo, desde nuestra posición, el Estado ejecuta las acciones correspondientes para proteger y promover el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, amparándose en la igualdad, como un medio para proceder a implementar las medidas regulatorias, valorando *“la existencia de ciertas categorías de personas o grupos que sufren limitaciones en algunos de sus derechos”* (Eguiguren 2002:103).

La diferenciación señalada, incluso en la relación entre particulares, generará dos (2) categorías constitucionales, como es de posición del Tribunal Constitucional, conforme se verifica del fundamento 62 de la sentencia recaída en el Expediente N° 00048-2004-PI/TC:

“62. (...) el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio, debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional estaremos frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.”

En la misma línea, el máximo intérprete de la Constitución manifestó lo siguiente, por medio de la sentencia obrante en el Expediente N° 02974-2010-AA/TC:

“7. Sin embargo la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (Álvarez Conde, Enrique. Curso de derecho constitucional. Vol I. Madrid, Tecnos, 4° edición, 2003. pp. 324-325). La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

8. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no

todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.”

De lo señalado⁹, la ejecución de un trato diferenciador por parte de la intervención de los órganos estatales es válido, siempre que se fundamente en causas objetivas y razonables; de lo contrario, se configuraría una medida discriminatoria. Al respecto, para referirnos estrictamente a actos de discriminación, nos amparamos en los grupos dispuestos expresamente en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, como histórica y socialmente desprotegidos, de quienes se identifican “*causas históricas de discriminación*” (Saez 1994:35), con lo cual, ante personas que no conformen estos, y en caso de aplicarse tratos diferenciadores sin motivación alguna, únicamente se calificará, en la presente investigación, como “una diferenciación injustificada”, debiéndose adoptar las medidas correctivas necesarias.

1.2.3.2. Niveles de intervención

Con la finalidad de ejecutar las medidas garantistas y protectoras por parte de los órganos estatales, se advierte el intervencionismo por parte de estas dentro de la regulación sobre las relaciones jurídicas originadas por la prestación de servicios, que debe partir de una justificación acorde a los derechos fundamentales de las personas. En términos de Fernández Segado, adoptado por Eguiguren Praeli, “*no estamos, consecuentemente, ante el derecho a ser igual que los demás, sino a ser tratados de la misma forma que los demás*” (Eguiguren 2002:102).

⁹ Posición que se complementa con la resolución emitida por la Casación N° 2386-2005-CALLAO, por parte de la Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

“Tercero.- (...). En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato.”

En consonancia con lo anterior, el Tribunal Constitucional, por medio de la sentencia recaída en el Expediente N° 045-2004-PI/TC, específicamente en el fundamento 34, define a la intervención en la igualdad, conforme a lo siguiente:

“34. (...). La intervención consiste en una restricción o limitación de derechos subjetivos orientada a la consecución de un fin del poder público. En tanto supone una relación finalista, la intervención del legislador aparece como opción legislativa, un medio del que aquél se sirve para la obtención de un fin. La intervención en la igualdad consiste en la introducción de un trato diferenciado a los destinatarios de la norma que, en cuanto medio, está orientada a la consecución de un fin y que, prima facie, aparece como contraria a la prohibición de discriminación.”

En el mismo pronunciamiento constitucional, teniendo como base la escala de intensidades de intervención propuesta por Robert Alexy, el Tribunal Constitucional divide en tres (3) los niveles de intervención:

- (i) Intensidad leve.- Cuando la intervención por parte de los órganos estatales genera el impedimento del ejercicio o goce de un derecho de rango legal o de un interés legítimo.
- (ii) Intensidad media.- Cuando el trato diferenciado parte de alguno de los motivos proscritos en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, y que imposibilitan el ejercicio o goce de un derecho de rango legal o de un interés legítimo.
- (iii) Intensidad grave.- Cuando la diferenciación origina el impedimento del ejercicio o goce de un derecho fundamental o un derecho constitucional. Dentro de este nivel de intervención se encuentra, por ejemplo, el tratamiento normativo que se ejecuta sobre una modalidad formativa laboral, en la cual se desconoce la obligatoriedad del pago de una retribución, a cambio de la prestación de servicios ejecutada por sus beneficiarios.

Sobre este punto, adoptando lo señalado por Sanguinetti, este nivel de intervención debe estar alineado en la búsqueda de un fin extraordinario, siendo determinante el caso en concreto, para arribar en cuál de los derechos será el que prevalecerá (2013:11-13).

Para nuestros fines, se advierte, en primer lugar, un trato diferenciado a los beneficiarios de las modalidades formativas laborales, en contraste con los lineamientos que rigen a los prestadores de servicios calificados como trabajadores. Asimismo, como un segundo escenario, se verifica otro trato diferenciado, entre la forma de ejecución de la modalidad formativa calificada como prácticas preprofesionales con la implementada por el Senati por medio de los Convenios de Colaboración Mutua, aun cuando guardan similitudes, como se desarrollará más adelante.

Sin embargo, para analizar el nivel de intervención en la regulación correspondiente a las modalidades formativas laborales, teniendo en cuenta sus particularidades, en referencia a la normativa laboral, algunos podrán señalar que nos encontramos ante una intervención leve, partiendo de la simplista idea de que esta diferenciación no se sustenta en algunos de los motivos proscritos por el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución, y sí en una finalidad superior y objetiva, como la siguiente: *“(...). En principio, incrementaría y promovería la capacitación o captación de jóvenes y personas para que se capaciten laboralmente, es decir, los empleadores los capacitan, les pagan una subvención y, si los jóvenes rinden en el trabajo, pueden seguir laborando en la empresa.”*¹⁰.

Al respecto, si nos encontramos ante una modalidad formativa (como los Convenios de Colaboración Mutua aplicados por el Senati) que se rige bajo lineamientos que no reconocen beneficio alguno a sus beneficiarios, e incluso señala que el pago de la retribución por los servicios brindados

¹⁰ Posición adoptada por la legisladora Núñez Dávila, durante el debate ejecutado por la Primera votación del texto sustitutorio del Proyecto N° 6550 y otros, que arribarían en la aprobación del texto de la “Ley sobre modalidades formativas laborales”, Ley N° 28518.

dependerá de la decisión unilateral del empleador, sin mayor obligación legal, resulta evidente que nos encontramos ante un supuesto de intervención de intensidad fuerte, en tanto que se ejecuta una vulneración a derechos fundamentales correspondientes a los prestadores de servicios, incluso si se contempla otra modalidad formativa similar (Convenios de Prácticas Preprofesionales), donde sí se reconocen derechos en favor de los estudiantes y se establecen obligaciones por parte de las empresas, como el pago de una subvención mensual equivalente a una remuneración mínima vital, tal como se advierte de la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”.

1.2.3.3. ¿Es justificable la intervención?: La aplicación del test de razonabilidad y proporcionalidad

Después de determinar la existencia de una intervención por parte de los órganos estatales, así como del nivel de intensidad de estas, es imperante fijar su justificación, en base a que *“el fin perseguido resulte constitucionalmente admisible”* (Eguiguren 2002:104). Es con este ejercicio donde se determina la existencia de una medida discriminatoria o una diferenciación injustificada pasible de modificación.

Como uno de los elementos para abordar este análisis, se encuentra el test de la razonabilidad, a partir del cual, en posición de Danós Ordoñez, *“debe analizarse si la distinción de trato está sustentada o no en una justificación objetiva y razonable, que además no debe colisionar con el sistema de valores constitucionalmente consagrado.”* (2000:167). De ello, se desprende que en escenarios similares es posible un trato diferenciado, *“siempre y cuando ese trato distintivo tenga una justificación razonable”* (Espinosa-Saldaña 2010:86), amparada en fines superiores.

Otro de los elementos a utilizarse, que incluso guarda estrecha relación con el test de razonabilidad, es el de proporcionalidad, que se subdivide en tres (3) componentes, conforme a lo desarrollado en el fundamento 25 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, por el Expediente N° 00579-2008-AA/TC:

“25. (...), el test de proporcionalidad incluye, a su vez, tres subprincipios: idoneidad, necesidad y ponderación o proporcionalidad en sentido estricto. En cuanto al procedimiento que debe seguirse en la aplicación del test de proporcionalidad, hemos establecido que la decisión que afecta un derecho fundamental debe ser sometida, en primer término, a un juicio de idoneidad o adecuación, esto es, si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la finalidad que se busca tutelar; en segundo lugar, superado este primer análisis, el siguiente paso consiste en analizar la medida restrictiva desde la perspectiva de la necesidad; esto supone, como hemos señalado, verificar si existen medios alternativos al adoptado por el legislador. Se trata del análisis de relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios; el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Finalmente, en un tercer momento y siempre que la medida haya superado con éxito los test o pasos previos, debe proseguirse con el análisis de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto. (...).”

En efecto, alineado a la intervención de los órganos estatales frente a las relaciones jurídicas, a causa de proteger un fin superior, se debe verificar: (i) si la disposición adoptada es idónea para atender el interés que se busca proteger y/o promover; (ii) si la medida es la única que se puede ejecutar, sin causar mayores perjuicios a la persona; y, (iii) si el grado de afectación de una disposición es menor en comparación de los beneficios a obtenerse por el fin perseguido. Ejecutado este análisis, y de arribarse que la medida adoptada por la intervención estatal genera mayores perjuicios en el prestador de servicios -alineando este ejercicio al ámbito laboral-, sin un sustento válido, determinará si nos encontramos ante una medida discriminatoria o una diferenciación injustificada, en base al escenario fáctico en específico.

La posición a seguirse sobre la aplicación del test de proporcionalidad no es conflictiva ni totalitaria, donde deberá prevalecer solo uno de los

elementos a analizarse, sino *“la armonización de ambos, esto es, la búsqueda de la solución intermedia que en puridad, no diese satisfacción plena a ninguno, sino que procurase la más liviana lesión de ambos”* (Prieto 2003:192).

Conforme a lo planteado por Eguiguren Praeli (2002:105) y Danós Ordoñez (2000:167), corresponderá a los órganos estatales, propulsores de las disposiciones legales aplicadas a las relaciones jurídicas, en razón de su facultad intervencionista, defender la legitimidad de su ejercicio, en la búsqueda de un fin superior, siendo la labor de la magistratura analizar su razonabilidad, bajo el amparo de los ejercicios antes señalados.

Por lo señalado, en un escenario donde, prácticamente, la intervención estatal faculta a la empresa, dentro de las modalidades formativas laborales, a adoptar los lineamientos que estime pertinentes frente a la relación jurídica con los beneficiarios de estas, aunado a demás flexibilizaciones -en referencia a las obligaciones adoptadas por otra modalidad formativa de similares características-, requiere necesariamente el ejercicio de determinar su justificación amparada en fines constitucionales, con la finalidad de determinar si la medida se enmarca en una justificación razonable acorde a los derechos fundamentales de los prestadores de servicios, abordando su esfera jurídica especial.

1.3. El derecho a la formación profesional y el enfoque internacional de su aplicación en nuestro ordenamiento jurídico

Como se ha venido adelantando en los puntos anteriores, la presente investigación versa sobre la aplicación de las modalidades formativas laborales, específicamente lo ejecutado por el Senati por medio de los Convenios de Colaboración Mutua, dentro de las cuales, por lo dispuesto expresamente en la Ley N° 28518, el derecho a la igualdad adopta un papel predominante en su

regulación. Sin embargo, si nos abocamos a los objetivos dispuestos en el Artículo II¹¹ de la Ley, se desprende que también toma lugar el derecho a la formación profesional.

Si bien el artículo 22^{o12} de la Constitución Política del Perú reconoce al trabajo como un derecho y un deber de la persona, el artículo 23^o del mismo cuerpo constitucional señala que *“el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”*. Bajo esta disposición constitucional es que se adopta como derecho constitucional el acceder a una formación profesional, debido a que:

“De este modo, el ordenamiento jurídico consagra la obligación del Estado de regular la formación profesional y, a su vez, establece que este debe adoptar los mecanismos necesarios para la promoción de las políticas de fomento del empleo y formación profesional, Por ello, el Estado conjuntamente con los agentes socioeconómicos deben desempeñar una función dinámica en el fomento del derecho a la formación profesional y no limitarse meramente al aspecto normativa, es decir, a la aplicación de las normas.” (Dolorier y Vargas 2005:14)

A causa de la relevancia del derecho a la formación profesional, respecto al asunto de investigación, en este punto se abordará su configuración jurídica, a partir de la normativa internacional (incluso, aplicables a nuestro ordenamiento jurídico), así como a su enfoque bipartito, desde el derecho a la educación y al trabajo, para, finalmente, arribar en el impacto de este derecho dentro del campo laboral, a efectos de determinar su importante ejercicio y protección, ante la aplicación de las modalidades formativas laborales.

¹¹ Artículo II de la Ley N° 28518:

“Son objetivos de la presente Ley:

- a. *Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo.*
- b. *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 y,*
- c. *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.”*

¹²Artículo 22 de la Constitución Política del Perú

“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”

1.3.1. Normativa internacional relacionada al derecho a la formación profesional

La relevancia del derecho a la formación profesional se encuentra presente en diversos dispositivos internacionales. Así, se cuenta con lo señalado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, específicamente en su artículo 26°, donde se hace manifiesto el derecho de toda persona a la educación, haciendo énfasis en la instrucción técnica y profesional, aunado a que ello tendrá por objeto el desarrollo de la personalidad humana.

Asimismo, en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, se reconoce el derecho a trabajar, en base a la adopción de medidas idóneas para alcanzar tal objetivo, como es *“la orientación y formación tecnicoprofesional”*. En esa misma línea, en el artículo 13°, se hace referencia al derecho de toda persona a la educación, diversificándola en enseñanza a nivel primario, secundario y superior, precisando que en el nivel secundario se podrán adoptar diferentes formas de enseñanza, tales como la *“técnica y profesional”*. En este cuerpo normativo, a nuestra posición, se advierte la referencia al derecho a la formación profesional, desde un aspecto laboral, referida directamente al derecho al trabajo, y también a la administración educativa, como una base interna frente a los lineamientos a aplicarse en la enseñanza a nivel interno de los Estados Parte.

Por otro lado, en la Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional de 1989 de la Unesco, se define a la *“enseñanza técnica y profesional”* (artículo 1) como *“todas las formas y niveles del proceso de educación que incluye, además de los conocimientos generales, el estudio de las técnicas y de las disciplinas afines, la adquisición de habilidades prácticas, de conocimientos prácticos y de actitudes, y la comprensión de los diferentes oficios en los diversos sectores de la vida económica y social”*. En este aspecto, se advierte una relación directa entre la formación por medio de la educación con el desempeño de técnicas y habilidades prácticas aplicables a diversos sectores económicos, dándose la idea del derecho al trabajo en sentido estricto.

A partir de lo referido, los dispositivos internacionales reconocen el derecho a la formación profesional a partir del contenido esencial de dos (2) derechos, como es el derecho a la educación y el derecho al trabajo, en base a una interconexión entre estas (Romero y García 2019:73), bajo el entendido de que no cabe hacer referencia a una especialización técnica frente a la adaptación de los estudiantes en el campo laboral, si antes no se ejecutó una adecuada formación educativa, de la cual se capten conocimientos determinados para una actividad económica en específico.

La regulación del derecho a la formación profesional dentro de nuestro ordenamiento jurídico parte, también, con base a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, "OIT"), por medio de sendos convenios internacionales debidamente ratificados por el Perú. Entre estos, se encuentra el Convenio 111, *"Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)"*, en cuyo artículo 1.3. se establece expresamente que *"A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo"*.

En esa misma línea, en el Convenio 122, *"Convenio sobre la política del empleo"*, específicamente en el artículo 1.1., se dispone que *"Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido"*. Si bien no se hace un pronunciamiento expreso sobre el derecho a la formación profesional, desde nuestra posición, sí se hace énfasis en su preponderancia frente a la activación económica, por medio de políticas derivadas a su implementación, como elemento para fomentar la empleabilidad de los profesionales, previamente reconociendo las necesidades del campo laboral.

A diferencia de lo anterior, en el artículo 9 del Convenio 159 de la OIT, “*Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*”, también ratificado por el Perú, se hace referencia directa al derecho a la formación profesional, al indicar que “*todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas*”. Este dispositivo internacional aborda la obligatoriedad de las medidas a garantizarse frente a la formación profesional como medio para la empleabilidad de personas inválidas¹³.

Hasta este punto, en posición de Neves Mujica, estos dispositivos internacionales que abordan un derecho fundamental, como es la formación profesional, terminan siendo una base esencial, de la cual deben incorporarse otros preceptos laborales contenidos en la normativa que engloba el Derecho Internacional del Trabajo, calificando en su conjunto, al determinarse como derechos humanos, parte de nuestro ordenamiento jurídico constitucional (Neves 1989:40-41). Desde esta posición, los convenios de la OIT ratificados por el Perú cuentan con carácter constitucional, debiendo ser base elemental para la implementación de normativa legal que regule adecuadamente el derecho a la formación profesional, reiteramos, desde un aspecto relacionado a la educación y al trabajo, ante la especialización técnica, a efectos de acceder, en un mejor escenario, al mercado laboral.

1.3.2. Derecho a la formación profesional: Enfoque del derecho a la educación y el derecho al trabajo

De una mirada general, el derecho a la formación profesional se considerará como el medio por el cual se enfoca en la educación para obtener una mejor adaptación de los profesionales en el campo laboral. En posición de César

¹³ Para efectos del Convenio 159 de la OIT, conforme a su artículo 1.1., se considerará “*persona inválida*” a toda aquella “*cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.*”

Putriano, quien hace referencia a lo planteado por Manuel Alonso Olea, se tiene que:

“Como lo entiende el profesor español Manuel Alonso Olea, la formación profesional puede entenderse como ‘la preparación para el trabajo que habitualmente va a ser medio de vida.

Así, el objetivo de la formación laboral de los jóvenes consiste en prepararlos para una adecuada inserción el mercado laboral, capacitación que usualmente estará a cargo de una empresa quien tomará los servicios de este joven en formación a fin de brindarle las herramientas que le permitan alcanzar los conocimiento y la experiencia suficientemente para desenvolverse apropiadamente en el mercado de trabajo.

Conforme lo entiende el citado autor, la formación de la que será objeto el joven envuelve las siguientes particularidades:

- (i) Los conocimientos serán utilizados por el que los adquiere como un medio para atender a su subsistencia, dedicándolos, por lo tanto a un trabajo productivo.*
- (ii) Los conocimientos y habilidades adquiridas para el trabajo se conservarán indefinidamente” (2005:23).*

Así, este derecho referido debe ser entendido desde dos (2) aspectos fundamentales: el derecho a la educación y el derecho al trabajo, los cuales, en su conjunto, dan contenido a su configuración jurídica, siendo de aplicación expresa en nuestro ordenamiento jurídico.

Desde el enfoque del derecho a la educación, la posibilidad de ingresar a la formación profesional se entiende como un elemento importante para acceder a aspectos determinantes, como es el trabajo, salud, alimentación, o el obtener un medio de ingreso económico (Casanova 2003:37), aunado a que su alcance versa -estrictamente- a la necesidad de traspasar conocimientos y valores necesarios para la ejecución de servicios en el mercado laboral (Romero y García 2019:71). Es respecto a este punto donde se entrelaza con el derecho al trabajo.

En efecto, la posibilidad de acceder al derecho a la formación profesional permite obtener aptitudes y conocimientos relacionados a labores específicas, con lo cual no solo se promueva la especialización en determinadas actividades

económicas, sino un mayor acceso de los beneficiarios al campo laboral, entrenados, específicamente, en las necesidades de la actividad productiva-empresarial.

Este enfoque del derecho referido se reconoce expresamente en nuestro ordenamiento jurídico, por medio del artículo 14° de la Constitución Política del Perú, a partir del cual se dispone que *“la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.”* Es decir, con base al derecho a la educación, el beneficiario de las modalidades formativas conoce las herramientas necesarias para ejecutar el derecho al trabajo, teniendo el Estado un rol preponderante para la implementación de políticas relacionadas con la educación para el trabajo.

Asimismo, es importante recalcar lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución, donde se manifiesta que el Estado deberá promover condiciones determinantes para el fomento del empleo y de la educación para el trabajo, materializándose el sentido mismo del derecho a la formación profesional, bajo el sustento de que se posibilita la intervención estatal, por medio de las herramientas jurídicas que se consideren pertinentes, debidamente justificadas, con la finalidad de implementar lineamientos eficientes para la profesionalización de los estudiantes, amparándose en una enseñanza integral, donde el Centro de Formación Profesional y las empresas tienen un rol protagónico. Es necesario precisar que las medidas adoptadas por el órgano público deberán encontrarse alineadas con la normativa internacional ratificada por el Perú, reconociéndose la confluencia del derecho a la educación y el derecho al trabajo en uno solo, a efectos de forzar capacidades idóneas en los individuos frente a las exigencias del competitivo mercado laboral.

Por lo señalado, si bien se reconoce el papel importante del Estado en la aplicación del derecho a la formación profesional, al ser un derecho de prestación, tal como plantea Peces-Barba Martínez, así como actúan -normalmente- los poderes públicos, también pueden hacerlo los particulares, con

la finalidad de satisfacer necesidades básicas (290:2004), que, para efectos del ámbito laboral, se materializan en la contraparte de los prestadores de servicios, como pueden ser las empresas, dentro de las modalidades formativas laborales, por medio del diseño de planes internos que posibiliten una adecuada formación de los beneficiarios de las modalidades referidas, respetándose y promoviéndose los derechos fundamentales de estos, aunado al reconocimiento de los límites planteados por la normativa correspondiente, a partir de los cuales se busca la inserción de los estudiantes a un escenario real de trabajo.

Adoptando lo desarrollado por Héctor-Hugo Barbagelata, respecto a la posición de las empresas ante la formación profesional, Romero y García manifiestan lo siguiente:

“(...). Las empresas son espacios formativos, la formación en el ámbito de las relaciones laborales es un proceso de enseñanza, es un proceso de adquisición de conocimientos, y como tal son certificadores y acreditadas, teniendo además los medios para ello. Pues no debemos olvidar como pone de manifiesto el profesor BARBAGELATA, que a los empresarios también le corresponden obligaciones en la formación que van más allá de las obligaciones legales ‘sino también para aplicarse a ofrecer la mejor formación que esté a su alcance’.” (2019:102).

Las empresas mantienen un espacio determinante dentro del derecho a la formación profesional, en tanto que es a partir de su esfera donde se especializa a las personas, disponiendo de los elementos necesarios para una adecuada inserción dentro del campo laboral, armonizando, de alguna manera, la formación teórica con la práctica, con la finalidad de forjar a personal idóneo para la ejecución de las diversas actividades económicas.

Esto es reconocido expresamente por la Ley N° 28044, “Ley General de Educación”, específicamente en su artículo 24°, donde se indica que las empresas, como parte de la sociedad, tienen un rol determinante en el desarrollo de la educación, ejecutando medidas para participar en el diseño de políticas educativas, por medio de la identificación de las demandas del mercado laboral, e, incluso, promoviendo alianzas estratégicas con instituciones educativas para la formación profesional de los estudiantes del sistema educativo nacional.

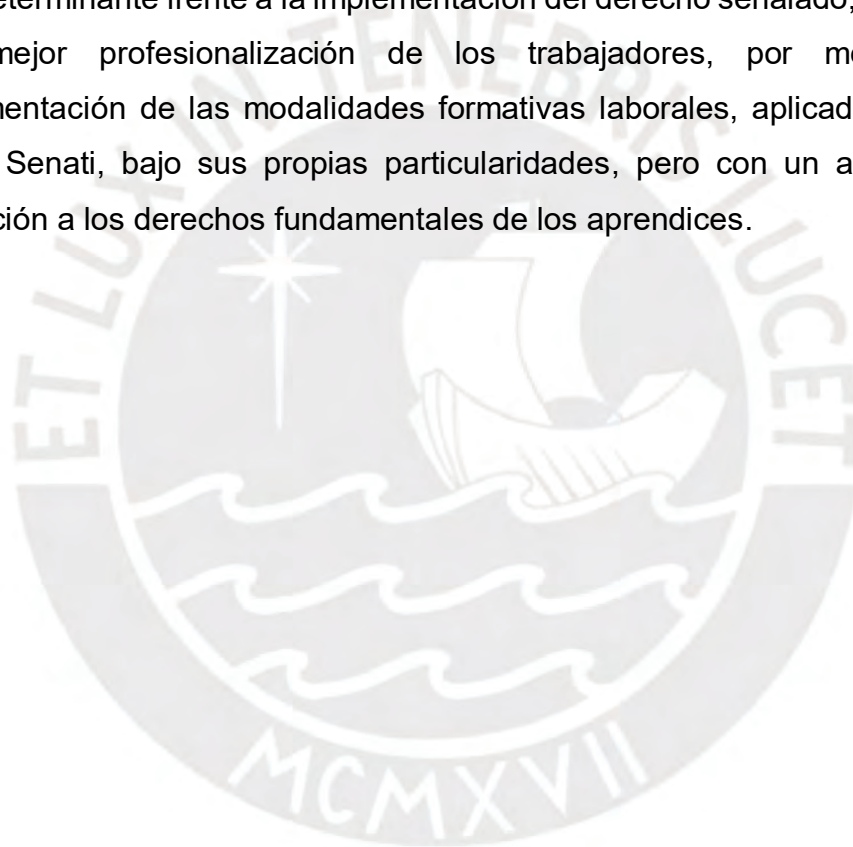
De manera complementaria, en la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, específicamente en el Artículo I, se reconoce como principio que *“resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa”*, materializándose el principio de Adecuación a la Realidad, con la finalidad de garantizar su calidad y pertinencia frente al campo laboral. Asimismo, como parte de los objetivos de la Ley (Artículo II), se pretende *“fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y servicios, como un mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral”* y *“proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo”*. Estos dispositivos resaltan la configuración jurídica del derecho a la formación profesional dentro de las modalidades formativas laborales, reconociéndose que la educación forjada en los centros de estudios (enfoque educativo) se complementará con lo ejecutado en las empresas (enfoque práctico), con la finalidad de forjar personas especializadas para el desarrollo de las actividades económicas.


Lo anterior evidencia el cumplimiento del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, debido a la implementación de normas legales que promueven la determinante relación entre Centro de Formación Profesional-Empresas, dotándose de prerrogativas preponderantes a cada uno de estos actores, reconociéndose los roles que tendrán frente a la profesionalización de los estudiantes, calificado como una política pública, con la finalidad de capacitar y desarrollar profesionales aptos a cualquier requerimiento de trabajo, incluso si estos demandan un alto grado de especialización. Es de esta forma, a nivel macro, como se materializa en el Perú, el derecho a la formación profesional.

Adentrándonos al caso en concreto del Senati, respecto al Convenio de Colaboración Mutua como una modalidad formativa especial, se implementa como base el sistema dual, considerado como una modalidad donde confluyen los centros educativos con las empresas para la formación profesional de los aprendices, donde *“usualmente el centro de formación se encarga más que nada de la formación teórica, mientras que la formación práctica se adquiere*

directamente en la empresa.” (Casanova 2003:43). Nuevamente, se advierte como se regula el derecho a la formación profesional, desde un enfoque educativo y de trabajo, para obtener, bajo esta modalidad, a personal capacitado para la prestación de servicios en el país.

En síntesis, el derecho a la formación profesional no solo aborda el derecho a la educación, como política que rige sobre los órganos estatales, sino que también ejecuta el derecho al trabajo, en vista de que se busca *“educar a las personas para la prestación de servicios”*, resaltando la posición de las empresas como ente determinante frente a la implementación del derecho señalado, buscándose una mejor profesionalización de los trabajadores, por medio de la implementación de las modalidades formativas laborales, aplicadas -también- por el Senati, bajo sus propias particularidades, pero con un alto grado de afectación a los derechos fundamentales de los aprendices.





CAPÍTULO II

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS
LABORALES Y SU APLICACIÓN POR EL SENATI**

La aplicación de las modalidades formativas laborales configuran una particular regulación sobre cada una de estas, bajo lo cual deberá primar, en todos los casos, los derechos de igualdad y formación profesional, conforme a lo desarrollado en el capítulo anterior de la presente investigación.

Si bien las modalidades formativas se encuentran expresamente señaladas en la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, tales como las prácticas pre-profesionales, prácticas profesionales, pasantía y actualización para la reinserción laboral, hay un apartado en el Reglamento de la Ley, aprobado por medio del Decreto Supremo N° 007-2005-TR, específicamente en la Séptima Disposición Final y Complementaria, donde se plantea la posibilidad de que las instituciones que ejecuten los programas de aprendizaje dual puedan implementar, bajo sus propias disposiciones, otras modalidades formativas.

Por lo último, se abordará las modalidades implementadas por el Senati, como institución creada por ley, entre las cuales se encuentran los Convenios de Colaboración Mutua, que tienen como ámbito de aplicación de los aprendices de esta institución técnica, en tanto que *“todo estudiante debe realizar periodos de aprendizaje práctico en una empresa, en condiciones reales de producción, de acuerdo al Plan Específico de Aprendizaje (PEA) correspondiente a determinada ocupación/carrera”*¹⁴.

Es a partir de esta modalidad aplicada por el Senati que gira la presente investigación, con la finalidad de determinar la implicancia de su regulación especial, en contraste con las modalidades formativas laborales expresamente determinadas por ley, entre las cuales se encuentran las prácticas preprofesionales, modalidad con la cual guardan similitudes, aunque -también- inexplicables diferencias.

¹⁴ Extracto desprendido del cuarto párrafo de la Cláusula Primera del modelo dispuesto por el Senati, para la suscripción del Convenio de Colaboración Mutua entre el Senati, la empresa y el aprendiz, a efectos de proseguir con la formación profesional dual.

El documento referido puede revisar a partir del siguiente link: https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/escritorio/dir1/convenio_de_colaboracion_mutua_senati-empresa.pdf

Para los fines señalados, en el presente capítulo se desarrollará un análisis descriptivo de las modalidades formativas laborales, así como las aplicadas por el Senati, abordando, en primer lugar, el contexto internacional ante la aplicación de la formación profesional, por medio de las modalidades que se ejecuten en determinados territorios extranjeros, a efectos de reconocer similitudes o diferencias con las aplicadas en nuestro ordenamiento jurídico. Posteriormente, haremos énfasis en las modalidades formativas aplicadas en el Perú, desde su naturaleza y justificación jurídica, reconociéndose la existencia de una contraposición de posturas por parte de la doctrina sobre el carácter formativo y productivo de estas, hasta su base normativa y ámbito de aplicación, con la finalidad de reconocer sus lineamientos generales, en base a los derechos fundamentales. Finalmente, se revisará las particularidades del Senati como institución creada por ley, supuesto que le posibilita adoptar sus propias modalidades formativas, bajo la aplicación del sistema dual, como es el caso del Convenio de Colaboración Mutua.

2.1. Legislación comparada: contexto internacional frente a la aplicación de la formación profesional

La regulación sobre la implementación de la formación profesional, por medio de específicas modalidades formativas, a nivel internacional, denotan una diversidad de lineamientos que, de manera general, advierten una conexión entre la educación y el trabajo, como parte de la base formativa a nivel académico, poniendo en práctica lo aprendido en un escenario laboral, tal como lo plantea Rueda Rodríguez:

“(...) las prácticas profesionales generalmente forman parte de las actividades académicas, curriculares o de formación realizadas durante la universidad, siendo éstas la mayoría de las veces exigida para poder obtener el grado académico. Generalmente es un crédito de carácter obligatorio durante el periodo educativo, ya que -como la propia palabra, “práctica” lo refiere-, el alumno está ejercitándose o poniendo en ejecución algún conocimiento obtenido durante sus estudios. Es entonces que el “practicante” es también un estudiante que, durante sus últimos años de universidad, realiza un periodo en una empresa, ya sea privada o pública, con el fin de ejercitarse para un futuro laboral. (...)”. (2014:114)

Para nuestros fines, amparándonos en la legislación comparada, revisaremos la regulación sobre las modalidades formativas ligadas a la formación de estudiantes, bajo el desarrollo de prácticas en las empresas, para desglosar las similitudes y diferencias con lo aplicado en nuestro ordenamiento jurídico nacional.

2.1.1. Argentina

Uno de los mecanismos de transición entre lo teórico y lo práctico implementados en Argentina son las prácticas profesionalizantes, que se encuentran reguladas en la Ley de Educación Técnico-Profesional, Ley 26.058, y donde ejecutan una referencia expresa sobre la formación profesional, en cuyo artículo 8° indican que *“tiene como propósitos específicos preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo”* para lograr la *“inserción en el ámbito económico-productivo”* de los aprendices.

Dentro de la regulación señalada, se advierte el rol preponderante del sector empresarial, el cual, previa firma de convenios de colaboración con las autoridades educativas, en base al tamaño de la empresa y su capacidad operativa, facilitará la ejecución de prácticas educativas en sus propios establecimientos, así como en establecimientos educativos (artículo 15° de la Ley). Asimismo, se determina que cuando las prácticas se realicen en la empresa, los encargados de la seguridad de los alumnos, así como la auditoría, dirección y control, serán los docentes, en tanto que se enmarca en un proceso de aprendizaje y no de producción en favor de las empresas. Incluso, conforme al artículo 16° de la Ley, *“en ningún caso los alumnos sustituirán, competirán o tomarán el lugar de los trabajadores de la empresa”*.

Al respecto, se advierte como las instituciones de educación técnico profesional a nivel superior no universitario pueden implementar, dentro de los planes curriculares, prácticas en las empresas, con la finalidad de, en base al artículo 7° de la Ley, (i) formar técnicos con capacidades profesionales en áreas ocupacionales de determinada complejidad; (ii) contribuir al desarrollo integral

de los aprendices, proporcionándose condiciones para el crecimiento personal, laboral y comunitario; (iii) implementar procesos sistemáticos de formación que aborden el aspecto teórico-práctico en la educación; y, (iv) desarrollar trayectorias de profesionalización sobre los aprendices que permita una adecuada inserción al campo laboral. Sin embargo, no se considera a los practicantes bajo una esfera jurídica similar a la de un trabajador, incluso se desvirtúa cualquier responsabilidad de la empresa sobre este, bajo el sustento de que no forma parte de la actividad productiva del sector empresarial.

Por otro lado, se encuentran las pasantías educativas, regulada bajo Ley AED-3084, Sistema de pasantías educativas, antes Ley N° 26.427, entendida como *“el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico”* (Artículo 2°). Las pasantías no generarán ninguna relación laboral entre el pasante y la empresa (Artículo 12°).

Como características generales, la duración mínima de las pasantías será de dos (2) meses y hasta los doce (12) meses, con la posibilidad de renovación por seis (6) meses adicionales, con una carga horaria semanal de veinte (20) horas. Asimismo, los beneficiarios de la pasantía recibirán una suma de dinero de carácter no remunerativo, determinado por el convenio colectivo aplicable a la empresa, siendo proporcional a la carga horaria de la pasantía. En casos donde no se cuenten con convenios colectivos, la asignación monetaria se calculará sobre la base del salario mínimo, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

2.1.2. Brasil

En Brasil, la Ley N° 11.788, de 25 de septiembre del 2008, establece los lineamientos que regulan a las pasantías, determinada como la etapa en la educación desarrollada en el lugar de trabajo (artículo 1°), con la finalidad de

forjar un aprendizaje de habilidades propias de la actividad profesional y el contexto curricular para compaginar el aspecto educativo y laboral en la formación de sus beneficiarios. Al igual que lo desarrollado en otros países, la relación jurídica que se origina a causa de su aplicación se excluye del ámbito laboral.

Asimismo, se establece un seguimiento por parte de las instituciones educativas frente a las prácticas ejecutadas por los estudiantes, por medio de un profesor asesor, quien se encargará de emitir una evaluación sobre el beneficiario de esta modalidad (artículo 7°). Lo mismo se deberá ejecutar por parte de la empresa que posibilita la pasantía en los estudiantes, en tanto que deberán nombrar a un empleado, con experiencia y formación en la actividad económica respectiva, a efectos de orientar y supervisar hasta diez (10) pasantes simultáneamente (artículo 9°). Las empresas deberán emitir un informe de actividades, con una frecuencia mínima de seis (6) meses, donde desarrollarán el desempeño de los estudiantes. Es decir, tanto por la institución educativa como por las empresas, deberán hacer un seguimiento estricto sobre la formación práctica de los estudiantes, incluso exigiéndose a estos la presentación de informes sobre sus actividades, en un plazo no mayor de seis (6) meses (artículo 7°).

Por las disposiciones generales, (i) la duración de las prácticas por parte de estudiantes de educación superior no deberán exceder de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales; (ii) la duración de esta modalidad de formación laboral no puede exceder de (2) años, salvo en los casos de un pasante con discapacidad; (iii) se establece una obligatoriedad en la concesión de una contraprestación al beneficiario, así como el subsidio de transporte, en los casos de pasantías no obligatorias, exceptuándose a estos conceptos dentro de los entregados en una relación laboral; y, (iv) se aplica la legislación laboral brasileña relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, siendo su implementación responsabilidad de las empresas. Así, se advierte una legislación especial que resguarda derechos mínimos específicos en favor de los beneficiarios de las pasantías, pero desconociéndose la calificación jurídica de relación laboral a aquellas que surjan con las empresas.

Por otro lado, Brasil también regula, por medio del Decreto N° 9.579, de 22 de noviembre del 2018, el contrato de aprendizaje, a partir del cual, en base al artículo 45°, la empresa se compromete a asegurar al aprendiz una formación técnico-profesional, acorde al programa de aprendizaje donde se encuentre matriculado. La finalidad de esta modalidad es la formación de los aprendices frente a las necesidades del mercado laboral (artículo 49°).

Al respecto, el sistema brasileño cuenta con determinadas entidades calificadas frente a la formación técnico-profesional (artículo 50°), planteándose una exigencia en la contratación de los aprendices por parte de las empresas, bajo una proporción determinada en base al total de sus trabajadores (artículo 51°), procurándose la actividad práctica de los aprendices en escenarios de trabajo efectivo. Asimismo, los aprendices deberán percibir un salario mínimo por hora, salvo condición más favorable establecido en el contrato de aprendizaje (artículo 59°) y un bono de transporte (artículo 70°), debiendo ejecutar una jornada que no excederá de seis (6) horas diarias, pudiendo extenderse hasta ocho (8) horas diarias (artículo 60°).

Por lo señalado, las disposiciones normativas aplicadas en Brasil frente a las modalidades formativas, tales como los contratos de aprendizaje y las pasantías, establecen una contraprestación por los servicios brindados por los estudiantes, aunado a lineamientos que armonizan el tiempo dispuesto para la formación académica y lo práctico en las empresas, excluyéndose a esta relación del ámbito laboral y procurándose un seguimiento estricto sobre las prácticas por parte de cada uno de los actores que materializan la formación profesional.

2.1.3. Chile

Por parte de Chile, en el artículo 8° del Código del Trabajo se determina que no dan origen a un contrato de trabajo aquellos *“servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al*

requisito de práctica profesional". Así, se advierte como se excluye a las modalidades formativas de la normativa que rige sobre el vínculo laboral.

Al respecto, de la revisión del Dictamen Ordinario N° 1983/100, de fecha 28 de marzo del 1995, emitido por la Dirección del Trabajo, en base a su función de desglosar los alcances de la normativa laboral chilena, se dejó expresamente establecido que no se considerarán relaciones labores a aquellos servicios prestados, con la finalidad de cumplir un requisito de práctica profesional¹⁵, sea por egresados como por alumnos de instituciones de educación. Asimismo, se dispone que las prácticas se ejecutarán por actos propios a su profesión.

Retomando lo planteado en el artículo 8° del Código del Trabajo, se establece que *"la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación¹⁶ y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno"*, no advirtiéndose mayor beneficio adicional ni lineamientos que rigen expresamente sobre el desarrollo de las prácticas formativas.

En el escenario chileno, al no verse reguladas las prácticas formativas en una normativa especial, corresponde a las instituciones educativas plantear los lineamientos que determinen el funcionamiento de estas (Rueda 2014:117), adoptando una posición determinante el contenido de los convenios firmados entre los estudiantes y los centros de prácticas.

Respecto a lo último, Andrés Pumarino, ex Director Jurídico del Departamento Universitario Obrero y Campesino – Duoc UC, reconoció la preponderancia de los convenios de prácticas, conforme a lo siguiente:

¹⁵ En base a este Dictamen ordinario, se entenderá a las prácticas profesionales *"en un sentido amplio, como el ejercicio de cualquier arte o facultad, conforme a sus reglas, realizado por cierto tiempo para que los estudiantes se habiliten y puedan practicar los actos propios de su profesión, de modo que se comprenden en ella todas las actividades de este tipo efectuadas durante el transcurso de los estudios, y no solo las que se verifiquen al final de los mismos, en calidad de egresados."*

¹⁶ Conforme a lo desarrollado por el Dictamen ordinario N° 2947/111, de fecha 17 de mayo de 1996, se considera a la colación como *"una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando"*.

“(...) los convenios de práctica profesional toman un mayor valor al momento de definir ciertos aspectos básicos que se deben cumplir, tanto, por parte del centro de práctica como también con el alumno. Las cláusulas esenciales se basan en indicar las funciones, las horas que tendrán una duración de días o meses definidos. Si el alumno no puede realizar la práctica se considerarán prorrogadas en el número de horas o jornadas diarias estrictamente necesarias para dar por cumplido el programa de práctica. Es importante también acompañar un programa de la práctica proporcionado por el centro de práctica correspondiente.” (2016)

De lo señalado, las disposiciones que rigen sobre las prácticas profesionales se determinaran entre lo planteado por las instituciones educativas y los lineamientos consignados en los convenios pactados entre partes, siendo de obligatorio cumplimiento las normativas señaladas en el Código del Trabajo, cuerpo legal que excluye a estas relaciones de lo reconocido como vínculo laboral.

2.1.4. Colombia

Respecto a la regulación de la formación profesional en Colombia, esta se materializa por medio del Contrato de Aprendizaje, tal como se dispone en el Código Sustantivo del Trabajo. En efecto, del artículo 81° se desprende que este contrato es *“aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste 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.”*

Como aspectos generales, se exige que este contrato sea por escrito (artículo 84), de lo contrario, correspondería aplicar las normas que rigen sobre un vínculo laboral. Con ello, se desprende que las relaciones jurídicas que se originan de este tipo de contratos se encuentran excluidos de las disposiciones que enmarcan una relación de trabajo. Asimismo, en el artículo 83° del Código, se establece que estos contratos deberán contener, como mínimo: (i) la identificación de la empresa o empleador; (ii) datos personales del aprendiz; (iii) oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del

contrato; (iv) obligaciones de las partes (empleador/aprendiz), así como sus derechos; (v) salario del aprendiz y la escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato; (vi) condiciones de trabajo, vacaciones y periodos de estudios; (vii) cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato; y, (viii) firmas de las partes o de sus representantes. De lo referido, se advierte una regulación estricta y especial sobre las modalidades que se configuren a partir de los contratos de aprendizaje, advirtiéndose la obligación de pago por los servicios brindados por el aprendiz a cargo de las empresas.

Incluso, conforme a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 86° del Código, se establece que, en caso de haberse cumplido el término del aprendizaje, se preferirá -en igualdad de condiciones- al aprendiz para ocupar una vacante dentro de la empresa, para configurar una relación laboral. Por lo señalado, disponen una línea de carrera que deberá aplicarse en los centros de trabajo, procurando una preferencia sobre los aprendices frente a otros posibles candidatos para ocupar un puesto de trabajo, pero respetándose el derecho de igualdad de oportunidades.

De manera complementaria a lo anterior, el Decreto N° 993 de 2003, a partir del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje, establece que este tipo de relaciones jurídicas tendrán un plazo no mayor de dos (2) años (artículo 1°), y se reconoce diversas modalidades para su ejecución, tales como la formación del aprendiz matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de veinticuatro (24) horas semanales en la empresa, que -a su vez- se encuentren cumpliendo con la currícula respectiva o cursen el semestre de práctica, entre otros¹⁷. Asimismo, se establece una cuota mínima obligatoria de los aprendices en las empresas, la cual será determinada por la entidad regional del Sena (artículo 11°). En caso de que la empresa opte por no hacerse de los

¹⁷ Conforme al artículo 7° del Decreto N° 933 de 2003, se excluye de los contratos de aprendizaje a las prácticas educativas que ejecuten los estudiantes universitarios por medio de convenios suscritos con instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para obtener el título respectivo.

servicios de los aprendices, en base a la cuota respectiva, deberá cumplir con la monetización total o parcial, debiéndose informar al Sena (artículo 12°). Es decir, se cumple con hacerse de los servicios de los aprendices, en base a las cuotas dispuestas por el Sena, de forma total o parcial, o deberán efectuar el pago de un monto señalado por esta entidad pública, de manera mensual (artículo 13°).

2.1.5. España

Conforme al ordenamiento jurídico de España, se advierten dos (2) Reales Decretos determinantes que disponen los lineamientos específicos frente a las modalidades de prácticas: Real Decreto N° 1543/2011 y Real Decreto N° 592/2014.

Sobre la primera, se regulan las prácticas no laborales, en tanto que se excluyen de la calificación de relación laboral, de jóvenes en empresas o grupo de empresas que formalicen convenios con los servicios públicos de empleo, que por la falta de experiencia, tengan problemas con acceder al campo laboral (artículo 1°). En efecto, a partir de su aplicación, se busca que los jóvenes entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad, que posean una titulación universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, o un certificado de profesionalidad, puedan obtener una experiencia laboral que posibilite su acceso a las actividades económicas desarrolladas en este país (artículo 3°).

Como aspectos generales de las prácticas referidas, se advierte que estas se desarrollarán en centros de labores de las empresas, bajo la supervisión y dirección de un tutor, aunado a que la duración de estas será entre tres (3) a nueve (9) meses. Asimismo, en los acuerdos firmados entre las partes (empresa y beneficiario de la práctica) se indicará, por lo menos, conforme al artículo 3°: (i) la actividad a ejecutarse; (ii) la duración del convenio; (iii) las jornadas y horarios para su implementación; (iv) el centro de labores donde se desarrollará la práctica; (v) la determinación del sistema de tutorías; y, (vi) la certificación a la que tendrá derecho el beneficiario de la práctica. Al término de las prácticas, los

beneficiarios podrán acceder a un empleo, bajo cualquier modalidad de contratación (numeral 1 del artículo 5°), sin disponerse una obligación de vinculación a posteriori a cargo de las empresas o grupo de empresas.

Otro tipo de modalidad de prácticas se regula por el Real Decreto N° 592/2014, cuyo objeto es, según el artículo 1°, *“el desarrollo de la regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios”*. Así, se posibilita a los estudiantes el acceso a un ejercicio práctico sobre lo aprendido en lo académico, con la finalidad de facilitar su empleabilidad y fomentar su capacidad de emprendimiento (numeral 1 del artículo 2°). Estas prácticas, en base al artículo 4°, podrán ser curriculares -bajo la ejecución de actividades integradas al Plan de Estudios de los estudiantes- y extracurriculares -que se realizarán con carácter voluntario durante el periodo de formación de los estudiantes, y que no forman parte del Plan de Estudios-.

Como aspectos generales, se presenta que las prácticas tendrán una duración específica, dependiendo si son curriculares (será la que determine el Plan de Estudios) o extracurriculares (no podrán ser mayor al cincuenta por ciento del curso académico). Por el lado de los horarios de prácticas, dependerán de las actividades que ejecute el estudiante, así como de la disponibilidad de la empresa. Asimismo, los estudiantes tendrán derecho al pago de una aportación económica, en concepto *“bolsa o ayuda al estudio”*, así como a la emisión de un informe por parte de la empresa, la cual será remitida al centro de estudios respectivo, donde se detallará el rendimiento sobre las actividades delegadas a los estudiantes, con la finalidad de proceder con la evaluación de las prácticas por el tutor académico. Los estudiantes deberán elaborar una memoria final para su centro de estudios, donde describirán las labores ejecutadas en las prácticas, así como una valoración a las mismas, aunado a la identificación de los aportes que generaron estas actividades a su formación profesional. Esta información es importante para salvaguardar la garantía de la calidad de las prácticas externas (artículo 18°).

Por lo anterior, se advierten mecanismos a partir de los cuales se recoge una calificación de las prácticas ejecutadas por los estudiantes, aunado a una referencia sobre la experiencia de estos en la prestación de servicios a las empresas, información que tomarán en cuenta los centros de estudios para procurar que este tipo de modalidades cumplen la finalidad de complejizar la formación profesional de los estudiantes, a efectos de lograr su empleabilidad en el campo laboral.

2.1.6. Uruguay

Respecto a Uruguay, la práctica formativa en las empresas se encuentra regulada por la Ley N° 19.133, “Empleo Juvenil”, definiéndola como *“aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación y/o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos de forma que permita al o a la joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación”* (artículo 19°), con la finalidad de cumplir con los requerimientos de la realidad productiva dentro del campo laboral.

Se establece que los lineamientos que regirán sobre las condiciones laborales de los estudiantes serán acordadas por la institución educativa y la empresa, debiendo ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (artículo 20°).

Respecto a los lineamientos que enmarcarán las prácticas de los estudiantes, (i) no deberán exceder de un máximo de sesenta (60) horas, ni representar más del 25% en la carga horaria total del curso académico; (ii) deberá abonarse una remuneración asociada al trabajo realizado; y, (iii) las prácticas estarán cubiertas por el Banco de Seguros del Estado. Al término de estas, las empresas deberán emitir una evaluación sobre el desempeño de los estudiantes, la cual será proporcionada a la institución educativa respectiva.

Como incentivo para la contratación de practicantes, la norma referida dispone diversos beneficios para las empresas, como un subsidio de hasta el 50% de la remuneración calculada sobre el 75% del valor de la categoría y actividad que corresponda con un piso de Salario Mínimo Nacional, en proporción a las horas estipuladas (inciso d) del artículo 10°), así como la difusión de la participación de la empresa y su marca, por medio de los canales de comunicación que dispongan los organismos públicos involucrados (inciso g) del artículo 10°), entre otros. Así, se advierte una intervención estatal, con la finalidad de promover la formación profesional de los estudiantes, en base a la aplicación de medidas en favor de las empresas, reconociéndolas como una parte fundamental dentro de la colaboración en la profesionalización de los beneficiarios de esta modalidad formativa.

A modo de conclusión, de manera general, las legislaciones revisadas presentan aspectos diferenciadores que no permite señalar una uniformidad frente a la aplicación del derecho a la formación profesional por medio de las diversas modalidades en favor de los estudiantes, materializándose -en la mayoría de los casos, pero de diversas formas- la obligatoriedad de un pago por los servicios brindados en las prácticas, aunado a demás beneficios en favor de sus beneficiarios, así como el seguimiento sobre la ejecución de estas por las empresas y las instituciones educativas -con mayor énfasis en algunos países, como lo dispuesto en Brasil, en contraste a lo planteado por Chile, por ejemplo-, buscando el cumplimiento de sus objetivos. Sin embargo, como un aspecto repetitivo en las legislaciones comparadas, se verifica la exclusión de las prácticas en la normativa aplicable a las relaciones laborales, reconociéndose la configuración de un ordenamiento jurídico especial para las modalidades formativas, situación que se replica en el Perú, aunado a otros lineamientos que serán desarrollados en lo siguiente.

Cuadro N° 01

Lineamientos relevantes de la legislación comparada sobre modalidades formativas laborales

PAÍS	NORMATIVA	LINEAMIENTOS RELEVANTES
Argentina	Ley N° 26.058	<ul style="list-style-type: none"> • Su implementación busca la preparación, actualización y desarrollo de capacidades para el trabajo, a efectos de insertarse al campo económico-productivo. • Se verifica el tamaño de la empresa, así como su capacidad operativa, para determinar la ejecución de prácticas en sus establecimientos. • Los estudiantes no pueden sustituir, competir o reemplazar el lugar de los trabajadores de las empresas.
	Ley AED-3084 (antes Ley N° 26.427)	<ul style="list-style-type: none"> • Regula las actividades que se realicen en empresas públicas y/o privadas por parte de estudiantes, conforme a lo desarrollado en la currícula de sus centros de formación. • Las pasantías no generarán relación laboral. • El plazo de duración de la modalidad es de dos (2) hasta doce (12) meses, posible de renovación por seis (6) meses adicionales. • La jornada de prácticas es de veinte (20) horas semanales. • Es obligatorio el pago de una subvención de carácter no remunerativo, determinado por convenio colectivo aplicado a la empresa.
Brasil	Ley N° 11.788	<ul style="list-style-type: none"> • Se regula a las pasantías dentro de la educación aplicada en el trabajo. • La configuración de la pasantía se excluye de la legislación laboral. • El centro de formación profesional delegará a un profesor, con la finalidad de que emita una evaluación sobre el estudiante. • Las empresas delegarán a un encargado del seguimiento y formación de hasta diez (10) pasantes simultáneamente. • Las empresas deberán emitir un informe de actividades, con una periodicidad de seis (6) meses, calificando el desempeño de los estudiantes. • La jornada de las prácticas no podrán exceder de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales. • El plazo del acuerdo formativo no puede ser mayor de dos (2) años.

		<ul style="list-style-type: none"> • Existe la obligación del pago de una contraprestación por los servicios brindados por los estudiantes. • Las empresas se encuentran obligadas de implementar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.
	Decreto N° 9.579	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa aportará en la formación técnico-profesional del aprendiz, conforme al programa de aprendizaje de la institución educativa correspondiente. • Se exige la contratación de aprendices por las empresas, en base al número total de sus trabajadores. • Se obliga al pago de un salario mínimo por hora en favor de los aprendices, salvo condición más favorable, aunado a un bono de transporte. • Las jornadas de prácticas no excederán de seis (6) horas diarias, pudiendo extenderse a ocho (8) horas diarias.
Chile	Código del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Se excluye a las modalidades formativas de la normativa legal que rige sobre el vínculo laboral. • La empresa deberá proporcionar colación (refrigerio) y movilización a los practicantes, o una asignación económica que lo compense.
	Dictamen ordinario N° 1983/100	<ul style="list-style-type: none"> • No se considerarán relaciones laborales a la relación existente entre las empresas y los practicantes, en tanto que estos (egresados o alumnos de institución educativas) se encuentran obligados a cumplir un requisito de prácticas profesionales.
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de aprendizaje deberá ser escrito. De no ser así, la relación jurídica será calificada como vínculo laboral. • Existe la obligación del pago de una subvención en favor de los aprendices, aunado a descansos vacacionales. • En caso de incumplimiento del contrato referido, se puede establecer la cuantía y condiciones para el pago de una indemnización. • Cumplido el periodo de aprendizaje, la empresa deberá preferir a los aprendices ante el requerimiento de personal laboral.
	Decreto N° 993 de 2003	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de aprendizaje deberá tener un plazo no mayor de dos (2) años.

		<ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce diversas modalidades sobre la ejecución del contrato referido, tanto a nivel técnico como universitario. • Se establece una cuota mínima de aprendices en las empresas. De no cumplirse con ello, se procederá con la monetización total o parcial.
España	Real Decreto N° 1543/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Regulan las prácticas no laborales, debido a que se excluyen las relaciones que generen vínculo laboral. • El ámbito de aplicación es para los jóvenes entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad, que tengan titulación universitaria, titulación de formación profesional o certificado de profesionalidad. • La duración de las prácticas será entre los tres (3) a nueve (9) meses.
	Real Decreto N° 592/2014	<ul style="list-style-type: none"> • Regula las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. • Las prácticas podrán ser curriculares y extracurriculares. Para esto último, dependerá de la voluntariedad de los estudiantes. • Dependiendo del tipo de prácticas, se determinará el tiempo de duración. • Las empresas se encuentran obligadas al pago de una ayuda económica en favor de los estudiantes. • Los estudiantes deberán elaborar una memoria final dirigida al centro de estudios, donde detallaran la experiencia laboral por medio de la ejecución de prácticas. • Las empresas se encuentran obligadas de emitir informes sobre el desenvolvimientos de los estudiantes en un escenario real de trabajo.
Uruguay	Ley N° 19.133	<ul style="list-style-type: none"> • Por medio de la norma, se regula el “empleo juvenil”, en el cual se reconoce la preponderancia de la formación y capacitación laboral. • Las condiciones laborales de los estudiantes deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. • La jornada no deberá exceder de sesenta (60) horas, ni representar más del 25% en la carga horaria total del curso académico correspondiente. • La empresa se encuentra obligada de efectuar el pago de una remuneración. • Las prácticas estarán cubiertas por el Banco de Seguros del Estado. • Las empresas deberán emitir una evaluación sobre el desempeño de los estudiantes.

* Elaboración propia, en base a las legislaciones internacionales referidas en este acápite.

2.2. Las modalidades formativas laborales en el Perú

En nuestro ordenamiento jurídico, la formación profesional se regulaba en el Título I (“De la Capacitación para el Trabajo”) de la “Ley de Formación y Promoción Laboral”, aprobada por medio del Decreto Supremo N° 002-97-TR, a partir de la cual (i) se establecía un límite de edad sobre los jóvenes para la aplicación de esta formación, que iba desde los dieciséis (16) hasta los veinticinco (25) años de edad; (ii) posibilitaba utilizar únicamente tres (3) modalidades, tales como la formación laboral juvenil, las prácticas preprofesionales y los de aprendizaje; y, (iii) establecía expresamente que este tipo de modalidades no generaban vínculo laboral¹⁸. En la actualidad, este dispositivo legal se encuentra derogado, conforme a lo regulado por la Primera Disposición Transitoria y Final¹⁹ de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, Ley N° 28518.

A partir de la normativa vigente, se efectuaron cambios sustanciales, tales como la regulación de cinco (5) modalidades (del aprendizaje –con predominio en la empresa y con predominio en el centro de formación profesional-, las prácticas profesionales, la capacitación laboral juvenil, la pasantía y la actualización para la reinserción laboral), aunado a que no se establece un límite de edad frente a la aplicación ante sus beneficiarios, en la mayoría de los casos. Esta posición es compartida por García Granara, quien señala que “(...) es importante reconocer el avance de la Ley en cuenta la incorporación de la formación profesional como una línea directriz de la política estatal que sirve de premisa a esta regulación” (2005:29).

¹⁸ Artículo 24° del Decreto Supremo N° 002-97-TR

“Los Convenios de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Preprofesionales generan exclusivamente los derechos y obligaciones que esta Ley atribuye a las partes que lo celebran. No originan vínculo laboral.”

¹⁹ Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28518.- Deróganse el Título I, De la Capacitación para el Trabajo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, Decreto Supremo N° 002-97-TR, y las demás normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Por otro lado, la Ley se ampara en principios reguladores, a partir de los cuales pretende (i) el acceso en condiciones de igualdad a la formación profesional; (ii) la mejora en la empleabilidad frente al campo laboral; y, (iii) la ejecución de lineamientos para la adecuada inserción a la realidad del proceso formativo (Dolorier y Vargas 2005:16-17). Sin embargo, la norma señalada también fue materia de crítica, debido a que no se cuenta con medidas complementarias por parte del Estado que posibiliten el cumplimiento de sus objetivos, como lo plantea Jorge Toyama:

“En nuestra opinión, este conjunto de nuevas normas no tendrá un impacto relevante sobre esta materia en tanto que resulta aislada (seguimos sin tener un “plan nacional e integrado de capacitación y formación laboral”); no presenta mecanismos de relaciones prácticas entre la formación/capacitación (centro de formación) y las relaciones laborales de trabajo (centro de trabajo); no hay incentivos para la contratación laboral de los capacitados (se continuarán con los “puestos no laborales” baratos); y no existen mecanismos para estimular la capacitación y formación profesional de los trabajadores” (2005:19).

Si bien se cuenta con una regulación específica sobre las modalidades formativas en el Perú, a diferencia de otros países de la región, no se advierten acciones que promuevan la presencia de sus beneficiarios en las empresas, de lo cual se imposibilita cumplir con la profesionalización de los estudiantes, como uno de los objetivos de la Ley N° 28518, aunado a que no se cuenta con disposiciones que procuren un seguimiento estricto sobre su aplicación, generándose un escenario pasible de abuso frente a sus beneficiarios.

En el presente acápite, se desarrollará la naturaleza jurídica de las modalidades formativas, excluyéndose de la normativa que rige sobre las relaciones laborales, pese a materializarse los elementos que enmarcan un vínculo de trabajo (prestación de servicios, contraprestación y subordinación), así como también se abordará cada una de las modalidades planteadas por ley, con la finalidad de reconocer sus particularidades, bajo el amparo del derecho a la igualdad y a la formación profesional, para -también- advertir diferencias con otras modalidades formativas, como las ejecutadas por el Senati.

2.2.1. Naturaleza y justificación jurídica de las modalidades formativas laborales

La implementación de las modalidades formativas en las empresas configuran *“un doble componente: formación y trabajo”* (Arce 2007:170), interconectándose el aprendizaje obtenido en las instituciones educativas y la ejecución de prestaciones de servicios que experimenten sus beneficiarios dentro del campo laboral, aplicándose el derecho a la formación profesional, siendo importante desarrollar los aspectos que enmarcan su naturaleza y justificación jurídica.

2.2.1.1. Formativo

La naturaleza formativa de las modalidades establecidas en la Ley N° 28518 se advierten desde lo dispuesto en los Artículos I y II, en los cuales, como principio, se dispone la importancia de la complementación de lo aprendido teóricamente con la información práctica obtenida por las empresas, aunado a que, como parte de sus objetivos, es *“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”*. Es decir, se busca profesionalizar a los beneficiarios de las modalidades formativas para un acceso adecuado e idóneo al campo laboral, conforme a las necesidades requeridas por cada actividad económica.

Lo anterior es compartido por Toyama Miyagusuku y Ataca Ugaz, al manifestar que *“los convenios tienen como finalidad tradicional la conciliación entre la educación y la actividad productiva empresarial, entre los sistemas educativos y laborales, la adecuación entre la teoría y la práctica; (...).”* (2006:202), materializando el derecho a la formación profesional en su ejecución.

En la misma línea, conceptualizando a la modalidad formativa del aprendizaje, Boza Pró refiere que *“(...) tiene por finalidad complementar la formación específica adquirida en un centro de formación, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.”* (2020:44).

Determinar la naturaleza formativa de las modalidades dispuestas en la Ley N° 28518, incluso desde su antecedente normativo (como es la “Ley de Formación y Promoción Laboral”), es un aspecto que no se presta a discusión alguna, en tanto que expresamente se encuentra regulado en la norma referida, que tiene como uno de sus objetivos la complementación de las capacidades para el trabajo, a través de la ejecución de servicios en un escenario real, por medio de lo aprendido en las instituciones educativas, como son los casos de las prácticas preprofesionales, prácticas profesionales y pasantías.

Sin embargo, la controversia comienza al determinarse que las relaciones jurídicas originadas por las modalidades formativas laborales se excluyen de la legislación laboral por tener una naturaleza estrictamente formativa. Al respecto, Arce refiere que se podría admitir tal posición solo si (i) se presenta una adquisición de conocimientos por parte de sus beneficiarios, sin ejecutarse una prestación de servicios que posibilite ingresos económicos a las empresas y (ii) haya una aceptación expresa del beneficiario en recibir la capacitación durante el periodo de tiempo que dure su formación²⁰ (2007:171). Es decir, cabe una exclusión de la normativa laboral siempre que el beneficiario de las modalidades formativas no ejecute labor productiva para la empresa, sino solo reciba capacitaciones sobre las materias relacionadas a su instrucción académico/técnica.

Asimismo, si nos remitimos al artículo 51° de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, donde se establecen los supuestos de desnaturalización, se advierte la adopción de la naturaleza formativa como impedimento para la aplicación de la legislación laboral. En efecto, en el numeral 2 del artículo referido se dispone como uno de los supuestos de desnaturalización, *“la falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del*

²⁰ A manera de ejemplo sobre esta postura, Arce plantea el siguiente caso:

“Imaginemos, por ejemplo, a una persona que antes de empezar a trabajar en ventas o distribución, la empresa se compromete a brindarle un curso general de marketing y ventas por dos meses. Se entiende que en esos dos meses la persona no ha vendido ningún producto y, por tanto, no ha generado utilidad para la empresa. Es más, su capacitación no tiene una relación directa con un puesto de trabajo en concreto. En conclusión, no hay fin productivo en este periodo.” (2007:171)

beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio". A partir de este dispositivo, mientras que el beneficiario se encuentre ejecutando servicios relacionados a las materias impartidas en sus centros de estudios, no se considerará a esta relación como un vínculo laboral, en tanto que se encuentra capacitándose -desde lo práctico- para su profesionalización.

Si bien es evidente la naturaleza formativa de las modalidades dispuestas en la Ley N° 28518, desde nuestra posición, esto no desvirtúa su naturaleza productiva, tanto para la empresa como para los beneficiarios, razón por la cual es discutible su exclusión de la legislación laboral, lo que parece ser un denominador común en la legislación comparada, bajo el amparo del derecho a la formación profesional.

2.2.1.2. Productivo

Conforme se adelantó anteriormente, las modalidades formativas también tienen una naturaleza productiva, entendida como la ejecución de servicios por parte de sus beneficiarios en favor de las empresas, contribuyendo en la actividad económica sobre la que se especializan. Así también lo adopta Arce, al señalar que:

"(...) mientras el beneficiario de la capacitación obtiene conocimientos prácticos de la actividad empresarial, genera a su vez utilidades patrimoniales a ésta. Es decir, no sólo existe adquisición de conocimientos teóricos y/o prácticos en la empresa, sino también existe un trabajo efectivo o un esfuerzo que realiza el beneficiario a favor de la organización empresarial. Con mucha razón, se ha señalado que la formación en la empresa siempre va a tener un doble componente: formación y trabajo. Que algunas veces esta correlación se incline más a la formación o capacitación y otras se incline más al trabajo efectivo, no es un problema que debe apartarnos de la conclusión central: la naturaleza mixta de las modalidades formativas en la empresa." (Arce 2007:170).

En la misma línea, Boza Pró plantea que *"las modalidades formativas tienen una doble naturaleza: formativa, sin duda, pero también económica. Y esta finalidad económica, (...), lo es desde una doble perspectiva: la de la persona en*

formación de obtener con su trabajo los medios necesarios para subsistir y la de la empresa que se aprovecha de ese trabajo y de sus frutos.” (2020: 46-47). Compartimos la posición referida al carácter productivo de las modalidades formativas para sus beneficiarios y las empresas, en tanto que perciben utilidades por las labores encomendadas a estos, debiendo existir una redistribución de los ingresos, materializada en las subvenciones establecidas por ley.

Por medio de la ejecución de las modalidades formativas, se reconoce una armonización entre la educación superior y la actividad productiva por parte de las empresas, adecuándose el aspecto teórico y práctico (Toyama y Ataca 2006:181), con la finalidad de promover una eficiente capacitación de sus beneficiarios ante los requerimientos del mercado laboral, especialización que encuentra su máximo respaldo en el derecho a la formación profesional, como también se materializa en otras legislaciones de la región.

Aunado a lo desarrollado, si nos remitimos a los dispositivos legales de la Ley N° 28518, se verifica el reconocimiento expreso de la naturaleza productiva de las modalidades formativas. Así, el artículo 9°, referida al “Capítulo II: Del Aprendizaje”, establece que *“el aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado”*, de lo cual se advierte los servicios que ejecutarán los beneficiarios de esta modalidad, dentro de las etapas productivas de las empresas contratantes, amparándose en la capacitación práctica dentro de su formación educativa.

Asimismo, en otras modalidades formativas, conforme se puede verificar de los artículos 14^{o21}, 25^{o22} y 31^{o23} de la Ley, también se reconoce la conexión entre la

²¹ Artículo 14.- La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

²² Artículo 25.- (...). 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. (...).

²³ Artículo 31.- (...). El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta.

ejecución práctica de servicios en un escenario real por parte de los beneficiarios (de la capacitación laboral juvenil, pasantía y actualización para la reinserción laboral) con la implicancia que tenga estos dentro del funcionamiento productivo de las empresas, generándose ingresos económicos por labores encomendadas al amparo de las capacitaciones formativas.

Bajo el reconocimiento de la naturaleza productiva de las modalidades formativas laborales, es imperante resaltar lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, donde se establece que *“nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”*, dispositivo que también debe aplicarse a lo regulado en la Ley N° 28518, en tanto que al prestar un servicio en beneficio de una empresa, sea esta -también- bajo un aspecto formativo, corresponde la obligación de una contraprestación, sin condicionarse su percepción bajo ningún supuesto. De lo contrario, se incumpliría la proscripción del trabajo gratuito, en perjuicio de los beneficiarios de las modalidades formativas, aun cuando de sus labores se generan utilidades para las empresas.

2.2.1.3. No sujeto a la legislación laboral

Habiéndose analizado la doble naturaleza de las modalidades formativas, corresponde revisar otro aspecto relevante: su exclusión de la legislación laboral. Este es el punto donde se presenta mayores discrepancias frente a lo dispuesto en la Ley N° 28518.

Antes, si nos remitimos a lo regulado en el artículo 24° de la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-97-TR, se establecía expresamente que *“los convenios de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Preprofesionales generan exclusivamente los derechos y obligaciones que esta Ley atribuye a las partes que lo celebran. No originan vínculo laboral.”*. Se determinaba que las relaciones jurídicas que surgían en base a ambas modalidades, no generaban vínculo laboral alguno. Esto, en la ley vigente que regula las modalidades formativas, no se encuentra expresado de la misma

manera, conforme se advierte del artículo 3° (*“las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente”*), con lo cual se desprende la idea de que, a diferencia de la norma anterior, la naturaleza laboral de estas modalidades se encuentran tácitamente incluidas, bajo un régimen especial (Neves 2018:52).

Sin perjuicio de lo anterior, abocándonos a lo dispuesto expresamente en la Ley N° 28518, queda señalar que la exclusión de las modalidades formativas sobre la aplicación de la legislación laboral, según lo manifestado por Pasco Cosmópolis, adoptando la posición de Adrián Goldin, genera una deslaboralización subjetiva de los contratos *“que deriva de colocar una cierta relación laboral al margen de las normas del Derecho del Trabajo, o del proceso de huida del Derecho del Trabajo, orientado a tratar como no dependientes a vínculos y prestaciones que se reconocería otrora la condición que hoy se procura eludir”* (2001:136). Se desconoce la aplicación de la normativa laboral a una relación jurídica que cuenta con los elementos que configuran un vínculo de trabajo, como es la prestación de servicios, la remuneración (como la contraprestación por las labores ejecutadas) y la subordinación (Ulloa 2013:109), amparándose en el carácter formativo de las modalidades.

En efecto, aun cuando de la configuración de las modalidades formativas se desprenden elementos similares a un contrato de trabajo, por su naturaleza formativa es que se excluyen de la legislación laboral, tal como lo plantea Jorge Toyama, *“(…), esta nueva modalidad de capacitación al igual que la formación laboral juvenil son figuras que podrían perfectamente encajar dentro de un contrato de trabajo. La razón por la cual no suele existir un contrato de trabajo es la alta relevancia que se le brinda a la formación y capacitación profesional de tal manera que la prestación misma de servicios sería accesoria.”* (Toyama 2005:20). En base a esta posición que compartimos, se califica de manera desproporcionada el aspecto formativo por encima del productivo, razón por la cual se genera una exclusión de la normativa laboral sin mayor sustento.

Al respecto, si se advierte una relación jurídica donde se reconocen los elementos esenciales que configuran un vínculo de trabajo, no debería ser considerado de otra forma, ni excluido de la normativa que la rige, generándose -únicamente- una relación especial (Arce 2007:172). En esa misma posición, Boza Pró manifiesta que “(...), *lo propio es tratar a las modalidades formativas como lo que son, como contratos formativos sujetos a la legislación laboral, con las especificidades propias que corresponden a su naturaleza dual o mixta (por ejemplo la temporalidad de la relación mientras dure la etapa formativa), pero no, como terminó ocurriendo, acudir a fórmulas que terminaron ‘deslaborizando’ la relación contractual o precarizando el empleo.*” (2020:47).

Con el reconocimiento de un vínculo laboral especial a las modalidades formativas, tal como lo planteó Neves Mujica, correspondería “*la aplicación del ordenamiento protector*” (2018:50), con la finalidad de evitar perjuicios contra los beneficiarios de estas modalidades, como la no obligatoriedad del pago de una contraprestación por las labores ejecutadas en favor de una empresa, pese a que se encuentra proscrita la realización del trabajo gratuito en nuestra Carta Magna.

Si bien existe una crítica sobre la exclusión de las modalidades formativas en la aplicación de la legislación laboral, situación que se replica en otros ordenamientos jurídicos internacionales, no debe pasar desapercibida la protección de los derechos fundamentales de sus beneficiarios, cualquier sea la modalidad que se ejecute, amparándose en las disposiciones constitucionales que las rigen, relacionándose con la naturaleza formativo-productiva, por la cual se reviste de especialidad, en contraste a un vínculo laboral general, con el que comparte la presencia de los elementos esenciales que la configuran, pese a las medidas adoptadas por el legislador.

Asimismo, y como se ejecutará a mayor detalle en lo siguiente, si el motivo principal para la exclusión referida en este acápite es la naturaleza formativa, es importante hacer énfasis de que existen modalidades donde la configuración formativa es más tenue y, hasta en determinados casos, inexistente, razón por

lo cual, como punto adicional, hace discutible que en estos casos tampoco se encuentren sujetos a la normatividad laboral vigente.

2.2.2. Base normativa y ámbito de aplicación de las modalidades formativas laborales

De la ley vigente sobre las modalidades formativas laborales, a diferencia de su predecesora, se cuenta con (5) modalidades, cada una con sus particularidades, a partir de las cuales se materializa el derecho a la formación profesional, adoptando la normativa internacional aplicable a nuestro ordenamiento jurídico, bajo un respeto irrestricto al principio de la igualdad, que, conforme se desarrollará en la presente investigación, no parece cumplirse a cabalidad en la totalidad de estas, vulnerándose derechos fundamentales de sus beneficiarios.

2.2.2.1. Del aprendizaje

En el Capítulo II de la Ley N° 28518, se regula la modalidad formativa del aprendizaje, definida por el artículo 5° como aquella *“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”*. Con esta modalidad, se materializa la interconexión entre la enseñanza teórica y la ejecución práctica, como parte de la formación de los beneficiarios, para forjar el desarrollo de habilidades frente al campo laboral.

Esta modalidad formativa se subdivide en dos (2): aprendizaje con predominio en la empresa y aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional. Dentro de estas, los centros de formación profesional tiene el deber de planificar, dirigir y conducir las actividades de capacitación y especialización sobre los beneficiarios (artículo 10°); mientras que las empresas deberán brindar las facilidades para que los estudiantes complementen su formación profesional, en base al Plan Específico de Aprendizaje (PEA) diseñado por el centro de formación correspondiente (artículo 8°). Al respecto, en concordancia con el

derecho a la formación profesional, se advierte como existe una preponderante posición de las empresas y los centros de formación (universidad o instituto técnico) dentro de la profesionalización de los estudiantes para la ejecución de labores en las diversas actividades económicas.

A. Aprendizaje con predominio en la empresa

Conforme al artículo 11° de la Ley N° 28518, *“se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional”*. A causa de esta definición, se plantea la idea de que nos encontramos ante el aprendizaje propiamente dicho, en tanto que la formación se obtiene desde las labores ejecutadas en las empresas, bajo la base obtenida en el centro de formación profesional (Toyama y Ataca 2006:181).

Para su aplicación, es necesaria la firma de un convenio de aprendizaje, por parte de la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz, quien deberá ser mayor de catorce (14) años, aunado a que deberá acreditar haber concluido sus estudios primarios (artículo 7°). Dentro de este documento, se debe reconocer, en favor del aprendiz, (i) el pago de una subvención mensual; (ii) el otorgamiento del descanso semanal y feriados no laborables; (iii) un periodo de descanso vacacional, siempre que el periodo de prestación de servicios sea superior a los doce (12) meses; (iv) el pago de una subvención adicional equivalente a media subvención económica cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa; (v) la protección frente a enfermedades y accidentes; entre otros. Es decir, se advierten beneficios similares a los otorgados en un vínculo de trabajo, pero con la implementación de lineamientos especiales, desconociéndoles su carácter laboral. Asimismo, el tiempo de duración del convenio se relaciona directamente con la extensión del proceso formativo (artículo 11°).

En posición de Elmer Arce, la cual compartimos, en esta modalidad no solo se hace presente el fin formativo, sino también el productivo, en tanto que “(...) *primero, el aprendiz presta sus servicios a la empresa y ésta obtiene utilidad con su trabajo; y, segundo, la empresa tiene aquí un amplio campo de experimentación que le permite escoger a los mejores cuadros de cada a la contratación de personal fijo. (...).*” (2007:173), y más si tenemos en cuenta que, tal como se advierte del término de esta modalidad, la formación del aprendiz será mayor en las empresas.

Si bien esta modalidad se ajusta a la formación profesional impartida por el Senati, conforme a su plan de aprendizaje (Toyama y Ataca 2006:181), no se presentan los mismos lineamientos mínimos en cada una de las modalidades creadas por esta institución técnica, pese a encontrarse dispuesta por ley, colocando en una situación de diferenciación injustificada a sus estudiantes, por reconocerse derechos elementales a algunos (como la obligación del pago de una subvención por los servicios ejecutados en las empresas), dejándose de lado a otros beneficiarios.

B. Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: prácticas preprofesionales

Por lo dispuesto en el artículo 12° de la Ley N° 28518, las prácticas preprofesionales son “*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*”, siendo determinante la formación obtenida en el centro de formación profesional, poniendo en práctica los conocimientos teórico de los estudiantes en la ejecución de labores en un escenario real, bajo una situación de subordinación ante las empresas.

Al respecto, el practicante continuará con su formación académica, bajo la ejecución de labores acorde al PEA (Pasco 138:2001), ante la premisa de una educación que implemente la parte práctica, con la finalidad de profesionalizar a los estudiantes para el trabajo en las diversas actividades económicas, materializándose el derecho a la formación profesional reconocido en el ordenamiento jurídico nacional.

Al igual que el aprendizaje con predominio en la empresa, “(...) *el practicante pone su fuerza de trabajo a disposición del empresario, por lo que también ha de generarle utilidad patrimonial a la empresa.*” (Arce 2007:174), pese a desconocerse la existencia de una relación laboral entre las partes, aun cuando se presentan los elementos esenciales que la configuran (prestación de servicios, subordinación y subvención -tal como se denomina a la contraprestación en favor de los practicantes-).

Para la ejecución de las prácticas preprofesionales, es necesario la existencia de un convenio de prácticas tripartito, en tanto que será firmado por el centro de estudios, el estudiante y la empresa donde ejecutará labores, donde deberán plasmarse lineamientos específicos, tales como (i) una jornada máxima de seis (6) horas diarias o treinta (30) horas semanales; (ii) el otorgamiento de un descanso vacacional de quince (15) días, cuando la duración de la modalidad sea superior a doce (12) meses; (iii) el pago de media subvención adicional mensual por cada seis (6) meses de duración de la práctica; (iv) el derecho al pago de una subvención mensual no menor a una (1) remuneración mínima vital (RMV); (v) la contratación de un seguro de riesgos de enfermedad y accidentes; entre otros. Nuevamente, se verifica que los practicantes tienen derechos mínimos que guardan similitudes con las otorgadas a los trabajadores en una relación laboral, aunque con diferencias que guardan sustento con la naturaleza formativa de esta modalidad.

Si bien la finalidad de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, N° 28518, es la formación de los estudiantes, ejecutando prácticas en un

escenario real de trabajo, en posición de Elmer Arce, esta no llega a configurarse en su totalidad:

“(...) me parece que el objeto formativo de esta figura va en línea descendente. Y ello, fundamentalmente, porque en la actualidad los Centros de Formación Profesional (vg. sobre todo universidades) poco o nada han hecho para convertirse en planificadores y conductores de la capacitación en la modalidad de prácticas preprofesionales, a pesar de las obligaciones que le impone el artículo 43 de la Ley 28518. Según este artículo, los Centros de Formación Profesional deberían ser los responsables de planificar y desarrollar los programas formativos, así como de supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas. En el Perú, las Universidades y los Centros Superiores no ofrecen a las empresas planes básicos de capacitación y menos aún fiscalizan el compromiso formativo de la actividad empresarial. Los practicantes preprofesionales muchas veces llegan a prestar servicios en empresas, para cuyas actividades específicas, aún no han sido formados en los Centros de Formación” (Arce 2007:174).

Al respecto, compartimos la posición planteada por Arce, bajo el sentido de que no advertimos de la Ley una implementación de disposiciones que procuren un seguimiento continuo y obligatorio sobre la ejecución de las prácticas, donde no solo se tome en cuenta el reporte de las empresas a los centros de estudios, sino también la posición del estudiante ante su experiencia práctica en un escenario efectivo de trabajo, en contraste con otras legislaciones normativas sobre la materia.

De manera general, los beneficiarios de esta modalidad formativa tienen derecho al pago de una subvención, y no una remuneración (Rueda 2014:125), disposición que se encuentra alineada con el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, reconociéndose no solo el aspecto formativo, sino también el productivo de su naturaleza jurídica, situación que, en un escenario de similares características, sin mayor sustento que posibilite una diferenciación, debería aplicarse de igual manera, alineándose con el principio de igualdad dispuesto en la Ley N° 28518.

2.2.2.2. Práctica profesional

El artículo 13° de la Ley N° 28518 define a las prácticas profesionales como *“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”*. A diferencia de la anterior modalidad, en este caso no hay una formación simultánea entre lo aprendido en los Centros de Formación Profesional y las empresas, sino una plasmación posterior del aprendizaje teórico en un escenario efectivo de trabajo, razón por la cual *“es aplicable para quienes habiendo culminado sus estudios superiores, ostentan la condición de egresados o bachilleres”* (Toyama y Ataca 2006:181).

Por otro lado, sobre aspectos generales de esta modalidad, se establece que el convenio debe ser firmado únicamente entre la empresa y el beneficiario, no debiendo ser mayor a doce (12) meses, salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad determine una extensión mayor. Sobre la jornada aplicable en estos casos, se establece que no serán mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales (artículo 44°), aunado a que los beneficiarios tendrán derecho al pago de una subvención equivalente a una (1) RMV, salvo que la jornada sea de menor duración a los límites referidos, frente a lo cual la subvención deberá ser proporcional a las horas laboradas (artículo 45°).

De lo señalado, se advierte que la norma dispone que, pese a la aplicación de una mayor jornada por parte de los practicantes profesionales, estos tendrán derecho al pago mínimo de una (1) RMV, tal como se dispone -también- para el caso de los practicantes preprofesionales. Es decir, aun cuando se ejecuta una mayor puesta a disposición por parte de los practicantes, no tienen derecho a una subvención mínima mayor a una (1) RMV, lo cual correspondería, si nos amparamos en la proporcionalidad del tiempo de ejecución de labores para la empresa, en referencia a lo dispuesto para el caso de la modalidad de aprendizaje.

Asimismo, compartimos la posición planteada por Boza Pró, al manifestar que “(...). *Es particularmente llamativo que, en este caso, el legislador considere a egresados de los centros de formación profesional dentro modalidades formativas. En efecto, a pesar de que el periodo de formación haya finalizado ya, la norma laboral permite a las empresas contratar los servicios de estos egresados dentro de una modalidad formativa, flexibilizando su situación laboral*” (2020:44). En efecto, en este tipo de modalidad “*la finalidad formativa es escasa*” (Arce 2007:175), debido a que el beneficiario -se entiende- culminó su etapa formativa dentro de un Centro de Formación Profesional o Universidad, para lo cual se debió aplicar la modalidad de aprendizaje. Por lo referido, la empresa tendrá la opción de vincularse con el egresado, por medio de un contrato de trabajo o de un convenio de modalidad formativa (excluido de la legislación laboral), pese a que en este último ya no se encuentra inmerso el Centro de Formación correspondiente.

2.2.2.3. De la capacitación laboral juvenil

La capacitación laboral juvenil es “*una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo*” (artículo 14° de la Ley N° 28518), siendo de aplicación para los jóvenes entre dieciséis (16) y veintitrés (23) años, que no hayan culminado o que interrumpieran la educación básica, o que, de terminarla, no siguen estudios superiores (artículo 15°), debiéndose pactar un convenio que dependerá de las naturaleza de las ocupaciones (artículo 20°²⁴), en el cual, entre otras cláusulas, se plasmará (i) una jornada no mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho

²⁴ Artículo 20° de la Ley N° 28518

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

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

(48) horas semanales; y, (ii) una subvención mensual no menor a una (1) RMV, siempre que se cumpla la jornada antes referida, ante lo cual, de ser menor, la subvención deberá ser proporcional.

En este caso, la empresa tiene la obligación de planificar y diseñar los programas de las actividades formativas (artículo 16°), adoptando la posición de los Centros de Formación Profesionales o Universidades, conforme se ejecuta en la modalidad de aprendizaje, en cualquiera de sus variantes. Frente a ello, el beneficiario deberá cumplir con las labores encomendadas por la empresa, aunado a los lineamientos de fiscalización y evaluación que implementen.

La Ley determina una limitación frente a la aplicación de esta modalidad formativa, debido a que solo podrán hacerse de los servicios de sus beneficiarios hasta un tope del 20% del total del personal del área u ocupación específica, así como del total de trabajadores, pudiendo incrementarse en un 10% adicional, siempre que este porcentaje se encuentre compuesto por jóvenes con discapacidad y por jóvenes madres con responsabilidad familiar (artículo 17°). De esta forma, se desprende el incentivo para la contratación de personal con discapacidad y madres, a partir de la permisibilidad de que la empresa puede hacer de un número mayor de beneficiarios de esta modalidad formativa.

De la configuración jurídica de esta modalidad, se desprende una mezcla de formación y trabajo (Arce 2007:175), aunado a una sujeción de los beneficiarios frente a lineamientos dispuestos por la empresa, que no solo se materializan en la ejecución de sus labores, sino en los planes desarrollados por estas, para cumplir con la formación profesional, tal como lo dispone la Ley. Es decir, nuevamente, nos encontramos ante una exclusión de esta modalidad frente a la aplicación de la legislación en materia laboral, debido a su naturaleza formativa.

2.2.2.4. De la pasantía

La pasantía se encuentra regulada en el Capítulo IV de la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, modalidad que se puede ejecutar en

la empresa, buscándose relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo (artículo 23°), y por los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional para que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza en los Centros de Formación Profesional (artículo 26°).

En el caso de la pasantía en las empresas, la norma busca que se informe a los beneficiarios *“las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios”* (artículo 23°), a partir del cual se promueve la inserción laboral ante el reforzamiento de la capacitación laboral adquirida (artículo 24°). Respecto al convenio de pasantía, este será firmado entre una empresa, el beneficiario (de 14 años a más) y un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad, teniendo como plazo máximo tres (3) meses (artículo 25°).

Por otro lado, entre los aspectos generales de esta modalidad, el beneficiario debe ejecutar labores relacionadas con el Plan Específico de Pasantía implementado por el Centro de Formación Profesional, respondiendo a *“una necesidad curricular”* (Arce 2007:176), ante lo cual la empresa debe brindar las facilidades correspondientes para tal finalidad, en tanto que estas se encontrarán en evaluación y certificación por el Centro de Formación señalado (artículo 25°).

Una particularidad de estos convenios de pasantía se expresa en la jornada máxima, que no podrá ser mayor a las ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no siendo aplicable para los estudiantes de los últimos grados del nivel de educación secundaria, en tanto que será determinado por el Ministerio de Educación (artículo 44°), así como en el monto de la subvención mensual de los beneficiarios, donde se distingue a los estudiantes de educación secundaria (cuya subvención que no debe ser menor al 5% de la RMV) del resto de casos de pasantías (la cual no debe ser inferior al 30% de la RMV), sin perder de vista que cuando la pasantía se relacione a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el beneficiario no tendrá derecho a ninguna subvención (artículo 45°).

Respecto a la pasantía de docentes y catedráticos, el convenio es firmado entre una empresa, el docente o catedrático y el Centro de Formación Profesional, con la finalidad de que el beneficiario adquiera una formación a partir de las tareas productivas y de investigación científica tecnológica puestas a disposición por la empresa. En este caso, a diferencia de la pasantía en las empresas, el Centro de Formación respectivo se encarga de la planificación, diseño, monitoreo y seguimiento de la modalidad, debiendo solventar el pago de las remuneraciones de los pasantes docentes (artículo 28°). De las características generales de esta modalidad, si bien se advierte una formación laboral de los beneficiarios, esta se encuentra relacionada con un mayor aprendizaje para, consecuentemente, mejorar los procedimientos de enseñanza en los Centros de Formación Profesional, siendo distinto a la pasantía en las empresas, donde los beneficiarios obtienen conocimientos y experiencias prácticas para una mejor adaptación al campo laboral, por las diversas actividades económicas.

2.2.2.5. De la actualización para la reinserción laboral

El artículo 29° de la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, establece que esta modalidad *“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 orientación para la inserción en el mercado laboral”*. Es decir, se pretende la reincorporación de trabajadores desempleados (entre los 45 y 65 años), tanto en el sector público como en el privado, que se encuentren en esta situación por más de doce (12) meses continuos (artículo 30°), bajo la ejecución de labores efectivas, pero siendo determinante la formación para su retorno al campo laboral.

La empresa y el beneficiario desarrollarán un Plan de Entrenamiento y Actualización, donde las actividades formativas serán dirigidas, administradas, evaluadas y certificadas por la empresa (artículo 31°), bajo un convenio firmado únicamente entre las partes, cuyo plazo máximo será de doce (12) meses,

pudiendo ser prorrogable por otro periodo no mayor a doce (12) meses, siempre que se justifique en el Plan referido (artículo 37°). Asimismo, la formación y orientación para la inserción laboral podrá ser ejecutada por la empresa como también encomendada a terceros (artículo 36°).

Respecto a las limitaciones que establece la Ley frente a los beneficiarios se esta modalidad, se cuenta con que (i) no pueden ser personas que anteriormente tuvieron un vínculo laboral con la empresa, con la excepción de que haya transcurrido como mínimo un (1) año del cese laboral, y en ese lapso de tiempo se encontrara vinculado con la empresa; (ii) deben ser desempleados; y, (iii) solo pueden acceder una vez a esta modalidad formativa. Por la empresa, los beneficiarios no pueden superar el 20% del total de trabajadores del área u ocupación específica sobre la que ejecutaran servicios, ni el 10% del número general de trabajadores en planilla (artículo 32°).

Si bien no es materia de la presente investigación, es necesario determinar que esta modalidad formativa “*encubre un fraude al negar vínculo laboral*” (Arce 2007:178), en tanto que, a diferencia de, por ejemplo, las prácticas preprofesionales o las pasantías en las empresas, no se enfoca estrictamente en la profesionalización (formación en sentido estricto) de los beneficiarios ante los requerimientos laborales de las diversas actividades económicas, sino en buscar un retorno a la prestación de servicios por parte de trabajadores desempleados, por medio de una orientación y actualización en determinados aspectos por parte de la empresa, lo cual se puede presentar, también, dentro de un vínculo laboral, por medio de las capacitaciones y/o actualizaciones implementadas por el empleador, o contratados por estos, en beneficio de su personal.

Cuadro N° 02

Características generales de las modalidades formativas laborales

Características	Del Aprendizaje		Práctica profesional	Pasantía		Reinserción laboral
	En la empresa	En el CFP:		En la empresa	De Docentes y catedráticos	

		Preprofesional		Capacitación laboral juvenil			
Beneficiario	Aprendiz	Estudiante de estudios superiores	Egresado/Bachiller	Beneficiario Joven	Estudiantes de los últimos grados de secundaria en adelante	Docente o catedrático	Beneficiario Adulto
Convenio	Empresa, CFP y Aprendiz (tripartita)	Empresa, persona en formación y CFP (tripartita)	Empresa y egresado de CFP o universidad (bipartita)	Empresa y el beneficiario	Empresa, CFP y el beneficiario	Empresa, docente-catedrático y CFP	Empresa y beneficiario
Tiempo de convenio	Guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo	Proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación	No +12 meses, salvo el reglamento o norma del centro de formación lo determine	De poca complejidad (no +6 meses) (con prórroga) De mayor complejidad (no +24 meses) Si es intermitente, (De 12 a 24 meses)	No + 3 meses	No + 3 meses	(No +12 meses) (prórroga no +12 meses)
Jornada laboral	No puede superar las 8h diarias ni las 48h semanales	No +6h diarias o 30 semanal	No +8h diarias o 48h semanal	No +8h diarias o 48h semanal	No +8h diarias o 48h semanal	No +8h diarias o 48h semanal	No +8h diarias o 48h semanal
Subvención mensual	No inferior a 1RMV	No inferior a 1RMV	No inferior a 1RMV	No inferior a 1RMV	Para el caso de estudiantes de educación secundaria, no inferior al 5% de la RMV Si la pasantía se asocia a las necesidades propias de un curso, no se otorgará subvención.	No inferior al 30% de la RMV	No inferior a 2RMV
Requisitos	Estudios primarios completos	Realizando estudios superiores	El egresado debe ser presentado por el CFL o Universidad a una empresa	El beneficiario no haya culminado o interrumpió la educación básica, o que habiéndola culminado no siguió estudios a nivel superior (técnicos o universitarios)	Se cuente con un CFP o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad	Ser profesor o catedrático del CFP que tiene el convenio con la empresa	Acreditar desempleo por más de 12 meses No haber tenido vínculo con la empresa, salvo haya transcurrido 1 año No coacción o presión para acceder a esta modalidad por parte de la empresa Tener un plan de entrenamiento y actualización, definido entre el beneficiario y la empresa

* Elaboración propia, en base a la Ley N° 28518, "Ley sobre Modalidades Formativas Laborales", y su reglamento.

2.3. Los programas de aprendizaje dual aplicados por el Senati

La Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, aprobado por medio del Decreto Supremo N° 007-2005-TR, establece que *“los programas de aprendizaje dual regulados por instituciones creadas por ley, se rigen por sus propias normas. Supletoriamente se aplicarán las disposiciones de la Ley y el Reglamento”*. En estricto, los programas de aprendizaje dual se entienden como las modalidades formativas implementadas por las instituciones creadas por ley, conforme a las facultades señaladas por la norma legal, bajo el establecimiento de disposiciones que las caracterizan y, en algunos casos, las diferencian de las modalidades reguladas expresamente en la Ley N° 28518, con la finalidad de buscar la profesionalización de los beneficiarios frente a las exigencias laborales de las diversas actividades económicas.

Una de las instituciones técnicas que cuenta con facultades para implementar y diseñar sus propios convenios formativos, amparándose en el aprendizaje dual, es el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, más conocido como el Senati, calificado como *“una persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio”* (artículo 1° de la Ley N° 26272, “Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial”).

Al respecto, con la finalidad de determinar el sustento por el cual el Reglamento de la Ley dispone exclusivas facultades al Senati para la creación de programas de aprendizaje dual, es importante conocer (i) las particularidades de la institución, la cual fue creada por ley; (ii) en qué se basa el sistema de aprendizaje dual; (iii) cuáles son las modalidades de vinculación de los estudiantes del Senati con las empresas, conforme a lo diseñado por la propia institución; y, (iv) cuáles son los resultados de la implementación de los programas de aprendizaje dual, frente a la formación profesional de los estudiantes y ante los requerimientos exigidos por las empresas.

2.3.1. Senati: institución creada por ley

La Ley N° 13771, publicada el 28 de diciembre de 1961, creó el Senati como una entidad autónoma con personería jurídica de derecho público interno y patrimonio propio, con la intermediación de la Sociedad Nacional de Industrias. Posteriormente, esta disposición normativa fue derogada por la Disposición Final del Decreto Legislativo N° 175, publicada el 15 de junio de 1981, norma que establece la organización y funciones del Senati, a partir de la cual se la reconoce como una *“persona jurídica de derecho público, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio”* (artículo 1°), siendo su principal finalidad la formación de aprendices, y la capacitación, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores en determinadas actividades productivas (artículo 2°²⁵).

En un informe emitido por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptando lo señalado por el Senati, se establece que uno de los pilares para la creación de la institución técnica *“responde a la demanda de personal competente para lograr el desarrollo sostenido del Sector Industrial”*, por medio de la adecuada formación profesional de los aprendices frente a las exigencias del campo laboral.

En la actualidad, entre la normativa que rige al Senati se encuentra la Ley N° 26272, “Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial”; la Ley N° 29672, “Ley que autoriza al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati) a otorgar títulos a nombre de la Nación”; y la Ley N° 17045²⁶, por medio del cual se enumera las obligaciones del Consejo Nacional del Senati, como el órgano de gobierno más alto de la institución técnica.

²⁵ Artículo 2° del Decreto Legislativo N° 175

“Artículo 2.- El SENATI tiene por objeto contribuir a la formación de aprendices y a la capacitación, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores de las actividades productivas consideradas en la Gran División 3 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas y todas las actividades industriales y de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en las demás Grandes Divisiones de la CIIU.”

²⁶ Artículo Único de la Ley N° 17045

Respecto al Consejo Nacional, los integrantes que la conforman provienen del sector público, del sector privado, y por miembros y egresados de la institución (artículo 6^o²⁷ de la Ley N° 26272), elegidos por designación directa y por elecciones determinadas por el Senati, en los casos de los Presidentes de Consejos Zonales, así como de los trabajadores egresados por los diversos programas implementados en la institución técnica. Entre sus prerrogativas, se encuentra se encuentra la emisión del Acuerdo N° 129-2005, a partir del cual se establecieron los lineamientos que rigen sobre el Convenio de Colaboración Mutua, una de las modalidades formativas ejecutadas por los aprendices de esta institución educativa.

Aunado a lo anterior, por medio del Acuerdo N° 067-CN-2020, adoptado por el Consejo Nacional, se estableció la política institucional del Senati, a partir del cual se busca (i) implementar carreras técnicas que se relacionen directamente con las demandas del mercado; (ii) fortalecer el modelo de formación y capacitación profesional; (iii) adecuar la formación y capacitación técnica, en base a los requerimientos del sector industrial y productivo; (iv) actualizar los procesos de la institución, a efectos de dotar eficacia a sus operaciones; (v)

“Artículo Único: El Consejo Nacional del SENATI tiene la responsabilidad exclusiva en la administración y aplicación de las rentas del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial. Debe, en consecuencia, cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Aprobar los contratos y convenios que obliguen a la entidad;*
- b) Dictar todas las normas de control que aseguren la recta aplicación de las rentas, de acuerdo con los fines del SENATI y la ley de su constitución;*
- c) Aprobar el Presupuesto y Balance Anual;*
- d) Publicar el Presupuesto y el Balance;*
- e) Someter las cuentas a auditoría externa; y,*
- f) Supervisar a los Consejos Regionales”*

²⁷ Artículo 6° de la Ley N° 26272

“Artículo 6.- El Consejo Nacional del SENATI está conformado por los siguientes integrantes:

- Uno designado por el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales;*
- Uno designado por el Ministerio de Educación;*
- Uno designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social;*
- Cinco designados por la Sociedad Nacional de Industrias;*
- Uno designado por la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú (APEMIPE);*
- Uno designado por la Confederación de Cámaras de Comercio y Producción del Perú (CONFECAMARAS);*
- Tres Presidentes de Consejos Zonales del SENATI, elegidos por y entre ellos mismos; y,*
- Un trabajador egresado de los programas del SENATI, elegido por los egresados de los programas de la institución.”*

apoyar en la ejecución de proyectos de innovación y desarrollo tecnológico que puedan aportar en la productividad de las empresas; entre otros.

Por lo señalado, el Senati es una institución creada por ley enfocada en la formación y capacitación técnica de aprendices y trabajadores de diversos sectores económicos del país, con la finalidad de forjar personal capacitado ante los requerimientos laborales de las empresas. Para ello, cuentan con la facultad de implementar y desarrollar sus propias modalidades formativas, tal como lo prescribe la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, amparadas en la ejecución de los programas de aprendizaje dual, siendo responsabilidad del Consejo Nacional de la institución técnica la regulación de estas.

2.3.2. Aplicación del Sistema Dual: ¿en qué se basa este tipo de sistema de aprendizaje?

Conforme al acápite anterior, el Reglamento de la Ley N° 28518 posibilita que las instituciones creadas por ley puedan regular sus programas de aprendizaje dual, diferenciándolas de los lineamientos que rigen sobre las modalidades formativas establecidas expresamente en la ley. Al respecto, el Senati, por medio de su portal web, indica que *“regula la “Formación Profesional” de sus Aprendices a través de un modelo pedagógico cuyas actividades de formación se caracterizan por una formación básica o teórica en SENATI y formación práctica en las Empresas. Esta modalidad de aprendizaje se denomina modalidad Dual”*.

Si bien el Senati desprende una idea de lo que se entiende por aprendizaje bajo el sistema dual, es necesario, para los fines de la presente investigación, ahondar en este punto.

Las raíces del sistema de formación dual se encuentran en Alemania, cuando en el siglo XII se formaron los primeros gremios de artesanos, los cuales crearon el modelo de formación “Aprendiz-Oficial-Maestro técnico”, regulando la forma de aprendizaje sobre estas actividades. Posteriormente, el reglamento industrial de

1869 inició por primera vez una “*modalidad de obligación de asistencia a una escuela vocacional para trabajadores menores de 18 años*” (Rindfleisch y Maennig Fortmann 2015:7), con la finalidad de dotarles conocimientos elementales para la ejecución de labores obreras, dirigidos específicamente para personas con bajo nivel educativo.

Con la llegada de la industrialización a inicios del siglo XX, debido al aumento en los requerimientos para la ejecución de actividades comerciales, se introdujeron los primeros aprendizajes en esta área, denominándolos como “Berufsschule” o escuelas vocacionales, como un centro de preparación para la ejecución de determinadas actividades (Rindfleisch y Maennig Fortmann 2015:7). Con ello, se procuraba contar con una eficiente mano de obra, acorde a las exigencias del campo comercial.

De manera secuencial, con la Ley de Formación Técnica de 1969, en Alemania se adoptaron los intereses del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, a efectos de que desarrollar la formación técnica recaída en la esfera estatal, pero con el involucramiento de los interlocutores sociales. Con la modernización del contexto alemán, aunado a los problemas entre la empresa y la “Berufsschule”, se establece la nueva Ley de Reforma de la Formación Profesional del año 2005 para replantear la forma de organización de las clases en las escuelas y de calificación para los aprendices (Alemania 2015:506). Por lo señalado, se desprende que el sistema de aprendizaje parte de una enseñanza desde la escuela de formación profesional y en la empresa, reconociéndose las exigencias y requerimientos de las diversas actividades económicas enfocadas al ámbito técnico.

El sistema de aprendizaje dual bajo el modelo alemán plantea el hecho de ejecutar servicios en una empresa, por parte del aprendiz, como un centro de aprendizaje complementario al Plan de Formación implementado por las instituciones educativas, abordándose cada uno de los campos profesionales que puedan surgir en las diversas actividades comerciales, forjando personal idóneo para tales requerimientos laborales.

En consonancia con lo anterior, el rol de las empresas en la formación profesional de los aprendices es fundamental, personificado en la figura del tutor de la empresa, quien *“se encarga de transmitir las habilidades y conocimientos recogidos en la programación, dirigiendo a los aprendices en la realización correcta de sus actividades e instruyéndolos en la práctica. Asimismo les adiestra en las medidas de seguridad en el trabajo, observando siempre el cumplimiento del plan de formación en cuanto a los tiempos y a los conocimientos a los aprendices, manteniendo para ello entrevistas personales”* (Alemán 2015:506). Es decir, se requiere la presencia de un profesional idóneo en las empresas, quien será el encargado de formar, desde esta esfera, a los aprendices en situaciones reales de trabajo, bajo un seguimiento estricto.

Este sistema de aprendizaje fue adoptado por diversos países en Latinoamérica, entre los cuales se encuentra el Perú, como bien se reconoce en el Reglamento de la Ley N° 28518, donde se posibilita la implementación de los programas de aprendizaje dual por parte de las instituciones creadas por ley, como es el caso del Senati. Así, se advierte que los aprendices tendrán una formación profesional con base a dos (2) espacios complementarios, como son la institución educativa y la empresa, desarrollándose capacidades y aptitudes en determinadas actividades productivas.

De manera específica, en referencia al sistema de aprendizaje dual aplicado en el Senati, se adopta como una modalidad de formación profesional sistemática, donde se promueve el aprendizaje integral para el desempeño en determinadas ocupaciones profesionales, alternando la enseñanza en la institución técnica como en las instalaciones productivas de las empresas, sean o no aportantes del Senati, aplicado en sus diferentes programas de formación (Carrero 2015:130).

Asimismo, sobre los programas de aprendizaje dual, en la Memoria Anual 2018 del Senati se indica lo siguiente:

“La formación profesional dual (FPD) se realiza combinando, generalmente, cuatro o cinco días de aprendizaje práctico en empresas con un día de aprendizaje teórico-práctico en nuestros centros de formación profesional (CFP) SENATI. Durante cada semestre de FDP, el grupo de estudios está a cargo de un instructor de SENATI, quien es responsable de sus actividades formativas en el CFP.

Las actividades de aprendizaje práctico en la empresa se desarrollan según un plan específico de aprendizaje (PEA), en el que son descritas las tareas que debe realizar el estudiante, de acuerdo con las tareas productivas de los puestos de trabajo de la empresa. Para la atención al estudiante, la empresa designa a un trabajador experimentado o al jefe del área de trabajo, quien monitoria el desempeño y la labor de nuestros estudiantes. Ese proceso es evaluado permanentemente por especialistas de SENATI.”

En base a lo señalado por la institución, el sistema de aprendizaje dual prioriza, en un determinado periodo de la carrera técnica, la adopción de conocimientos y capacidades en las empresas, en tanto que el aprendiz cuenta con una base teórica sobre las labores a ejecutar, debiendo cumplir estrictamente con el Plan Específico de Aprendizaje (PEA) establecido por el Senati, aunado a un adiestramiento por parte de un personal de la empresa, encargo de seguir y fiscalizar el desenvolvimiento del aprendiz en un escenario real de trabajo. Adoptando lo desarrollado sobre el sistema de aprendizaje dual implantado en Alemania, se advierten aspectos comunes con lo ejecutado por el Senati, como es la formación técnica complementaria en el instituto técnico y en las empresas, bajo un seguimiento estricto sobre el programa de aprendizaje específico.

2.3.3. Modalidades de vinculación de los estudiantes del Senati con las empresas

Como parte de los programas de aprendizaje dual implementados por el Senati, en base a lo dispuesto por la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, desarrolladas por la misma institución técnica, siendo de aplicación supletoria la Ley y su Reglamento, se advierten las

siguientes “modalidades de vinculación con las empresas”²⁸, tal como denomina el Senati a sus modalidades formativas laborales:

2.3.3.1. Convenio de Colaboración Mutua (CCM)

Este Convenio fue regulado por el Acuerdo N° 129-2005, siendo actualizado en base a los Acuerdos Nros. 079-2014 y 143-2016, respectivamente, a partir de los cuales se indica que es un acuerdo tripartito, en tanto que es firmado por el Senati, la empresa y el aprendiz, con la finalidad de que este pueda ejecutar prácticas en un escenario real de trabajo, aplicándose lo dispuesto en el Plan Específico de Aprendizaje (PEA) de la institución técnica.

En efecto, por medio del convenio, se establece la posibilidad de que los estudiantes del Senati puedan tener acceso a los talleres, laboratorios e instalaciones productivas de las empresas, a efectos de ejecutar trabajos reales y manejar equipos, herramientas y materiales, aspectos determinantes para una formación integral en las diversas carreras técnicas impartidas por la institución educativa.

Por parte de la empresa, se obliga a designar a un trabajador, preferentemente que sea un técnico o un especialista de la ocupación en la que practicará el aprendiz, para que se encargue del monitoreo y seguimiento en su formación, debiéndose respetar los lineamientos y objetivos plasmados en el Plan Específico de Aprendizaje (PEA). Asimismo, deberá permitir el ingreso del personal designado por el Senati, en sus instalaciones, a efectos de que puedan supervisar, coordinar y evaluar el desempeño del aprendiz en un escenario real de trabajo.

Como características generales, se indica que (i) el plazo del convenio será el que se requiera para la formación profesional del aprendiz, en base a lo dispuesto por el Senati, según la carrera técnica respectiva; (ii) la jornada

²⁸ La información detallada en este acápite se obtuvo, en un primer momento, por la información brindada por estudiantes del Senati, en base a un boletín informativo que les brindó la Institución en la ZONAL LIMA CALLAO en julio del 2019.

máximo de prácticas será de seis (6) horas diarias o treinta (30) horas semanales; (iii) la empresa, de manera voluntaria y facultativa, puede otorgar una subvención mensual a los aprendices por la ejecución de sus servicios; y, (iv) el aprendiz puede usar el seguro de accidentes que proporciona el Senati.

2.3.3.2. Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE)

El Convenio tiene como base legal lo dispuesto en el artículo 11° y siguientes de la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, siendo un acuerdo tripartito, en tanto que es firmado entre el Senati, la empresa y el aprendiz, debiéndose cumplir con las actividades y objetivos dispuestos en el Plan Específico de Aprendizaje (PEA), conforme a la carrera técnica respectiva.

El rol de la empresa es determinante, debido a que se encarga de orientar y capacitar al aprendiz, debiendo emitir informes al Senati, donde se detalle su desempeño y progreso formativo, obligándose a asignar a un monitor (trabajador encargado de conducir y supervisar la labor del estudiante) y autorizar el ingreso de un personal designado por la institución para supervisar, coordinar y evaluar el desarrollo de la formación profesional.

Entre los lineamientos generales de esta modalidad de práctica, tenemos que (i) la empresa se encuentra obligada a pagar al aprendiz una subvención mensual que no sea menor a una (1) RMV; (ii) el derecho del aprendiz de gozar de un descanso vacacional de quince (15) días, cuando haya ejecutado prácticas por más de doce (12) meses; (iii) el pago de la empresa de una subvención mensual adicional cada seis (6) meses de duración continua del aprendizaje; (iv) la contratación de un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes por parte de la empresa en favor de los aprendices; y, (v) la ejecución de una jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas, como máximo.

A diferencia del Convenio de Colaboración Mutua, el CAPE se alinea a los dispositivos legales establecidos expresamente en la Ley N° 28518 y su

Reglamento, reconociéndose el derecho del pago de una subvención en favor de los aprendices, a causa de la prestación de servicios ejecutada en la práctica, en concordancia con lo regulado en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú –“*nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento*”-, aun cuando se la excluye de la normativa que rige sobre las relaciones laborales.

2.3.3.3. Contrato de Aprendizaje Dual (CAP) (Patrocinio)

La base legal del Contrato es el Decreto Ley N° 20151, por medio del cual se regula el Aprendizaje en el Sector Industrial y Comercio que se contratará a través del Senati. La particularidad de este acuerdo tripartito es que solo pueden ejecutarse por las empresas aportantes de la institución técnica, encontrándose en la potestad de solicitar al Senati el apoyo técnico y metodológico para la formación práctica en la empresa.

Al igual que los acuerdos anteriores, la empresa se encarga de prestar las herramientas e instalaciones necesarias para la formación integral de los estudiantes, respetando el Plan Específico de Aprendizaje (PEA), encontrándose imposibilitado de delegar obligaciones en las cuales el aprendiz no cuente con destrezas y/o puedan poner en riesgo su integridad física. Asimismo, deberá delegar un monitor (personal de su planilla) para que conduzca y fiscalice la formación de los estudiantes, debiéndose tener los cuidados preventivos correspondientes, como el hecho de hacerlos partícipes de capacitaciones para el uso de los elementos de protección personal, medidas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Respecto a los lineamientos generales del contrato, se tiene que (i) la duración será determinada por el tiempo que requiera la formación profesional del aprendiz, aspecto señalado por el Senati, según la ocupación específica; (ii) si la empresa se encuentra imposibilitada de cumplir en su totalidad con el Plan Específico de Aprendizaje (PEA), deberá facilitar la ejecución de prácticas del estudiante en otras empresas o en el Senati; (iii) la empresa deberá otorgar una

asignación económica mensual no inferior al cincuenta por ciento (50%) de la RMV en favor del aprendiz; y, (iv) la empresa se obliga en proporcionar a los aprendices, cuando acaben su formación profesional, las mismas oportunidades para cubrir vacantes o nuevos puestos de trabajo que ofrece a los trabajadores que hayan aprobado cursos de perfeccionamiento y/o especialización dados por el Senati; entre otros.

En contraste con el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa, por medio de este Contrato, el empleador se encuentra de obligación de efectuar el pago de una subvención menor a una (1) RMV, específicamente al cincuenta (50%) por ciento, bajo el sustento de que los aprendices son patrocinados por las empresas contratantes. Es decir, se establece la obligación del pago de una contraprestación por las prácticas ejecutadas por los estudiantes del Senati, a diferencia de los Convenios de Colaboración Mutua, pero bajo un mínimo distinto a lo planteado en la Ley N° 28518.

2.3.3.4. Contrato de Trabajo (CTR)

Esta modalidad de vinculación con las empresas se aprobó por medio del Acuerdo 016-CEAL-2018, bajo la denominación de “Aprendices con vínculo laboral en la Empresa”, a partir del cual, si el estudiante se encuentra contratado por una empresa, bajo una relación laboral, se imposibilita el hecho de gestionar alguno de los convenios antes señalados, como el Convenio de Colaboración Mutua o el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa.

Para su implementación, la empresa debe firmar previamente una solicitud ante el Senati, donde reconoce que el aprendiz forma parte de su planilla de trabajadores (no siendo aplicable para prestadores de servicios sujetos a un contrato civil), aunado a que se obliga de manera libre y voluntaria a (i) contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), siempre que se ejecuten labores de alto riesgo; (ii) garantizar el desarrollo íntegro del Plan Específico de Aprendizaje (PEA); (iii) dar facilidades para la visita del Especialista de Seguimiento, a efectos de procurar el cumplimiento efectivo del

PEA y la revisión de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; y, (iv) dar facilidades para que el estudiante pueda asistir a sus clases en el Senati.

Aunado a lo anterior, en lo referente a la jornada de labores, esta deberá ejecutarse como máximo en ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, por lo que el estudiante percibirá una subvención mínima mensual de una (1) RMV. Nuevamente, se advierte como el Senati procura que los aprendices puedan gozar de una subvención, a causa de su prestación de servicios, situación que no se cumple en la totalidad de modalidades de vinculación con las empresas (p. ej. Convenio de Colaboración Mutua).

2.3.4. Resultados plausibles de los programas de aprendizaje bajo el sistema dual, según estadística emitida por el Senati

Con la ejecución del sistema de aprendizaje dual, uno de los objetivos pretendidos por el Senati es la formación integral de trabajadores capacitados ante los requerimientos exigidos en las diversas actividades económicas, en base a las demandas planteadas por las empresas.

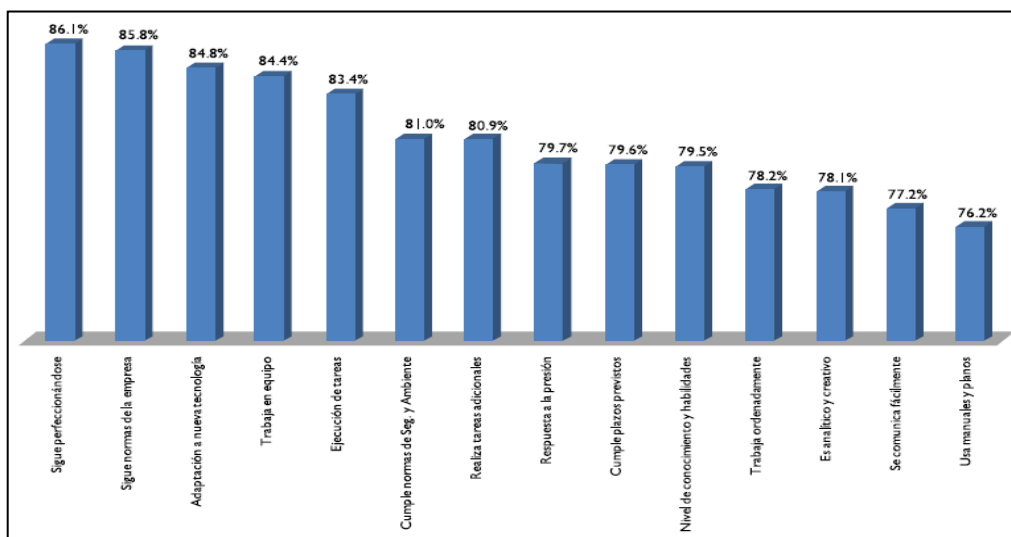
Frente a lo señalado, la institución técnica emite anualmente estudios estadísticos que evidencian (i) la percepción de las empresas ante las destrezas y capacidades de los aprendices formados en el Senati en los diversos requerimientos laborales, y (ii) la opinión de los estudiantes, respecto a la formación profesional recibida por la institución.

En referencia al punto (i), a partir de una encuesta realizada a 2,493 empresarios en el año 2010, el Senati indica que hay una percepción positiva, calificada entre alto y muy alto, sobre el desempeño de los egresados de la institución técnica, preponderándose aspectos como la capacidad de seguir perfeccionándose, el cumplimiento de la normativa interna de la empresa y la adaptabilidad a nuevas tecnologías. En menor medida, pero no por ello calificada negativamente, se advierte que los egresados tienen la capacidad de comunicarse fácilmente y

cuentan con los conocimientos suficientes para el manejo de manuales y planos (herramientas técnicas de trabajo).

Gráfico N° 01

Opinión de empresarios sobre el desempeño de egresados 2010

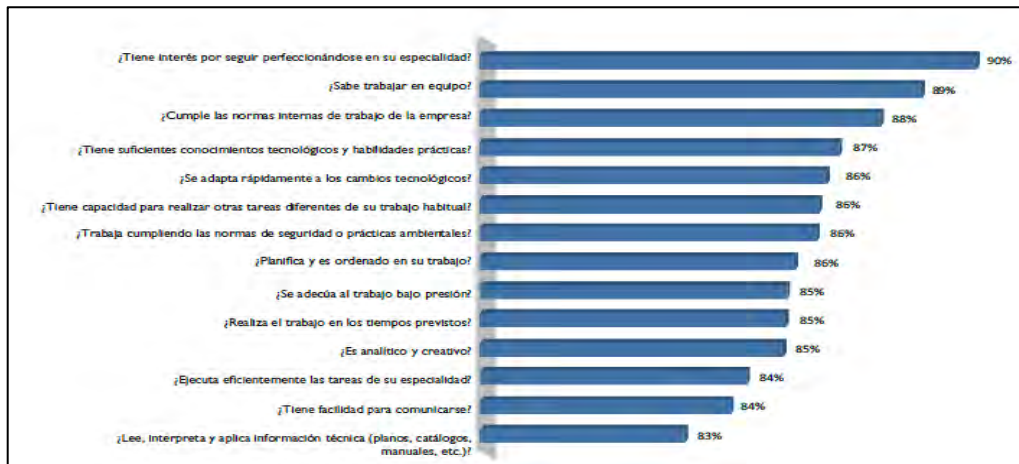


Fuente: Memoria Anual 2010 – SENATI (pág. 29)

Posteriormente, en el año 2015, por medio de una encuesta aplicada a 2578 empresarios, es decir en un número mayor al ejecutado en el 2010, se verifica un aumento en la percepción sobre el desempeño de los egresados del Senati, abordando entre el 90% y 83% la calificación de alto y muy alto el rendimiento de los alumnos en el ámbito laboral. Entre los aspectos preponderantes en la calificación por los empresarios, se sigue manteniendo el interés del egresado en perfeccionar su ocupación y el cumplimiento de las normas internas de trabajo, aunque con una variación en contraste al año 2010, colocándose entre estos aspecto la capacidad de trabajar en equipo. Por otro lado, se mantiene como aspectos menos reconocidos por las empresas en los egresados, la facilidad para comunicarse y la capacidad de interpretación sobre información técnica.

Gráfico N° 02

Opinión de empresarios sobre el desempeño de egresados 2015

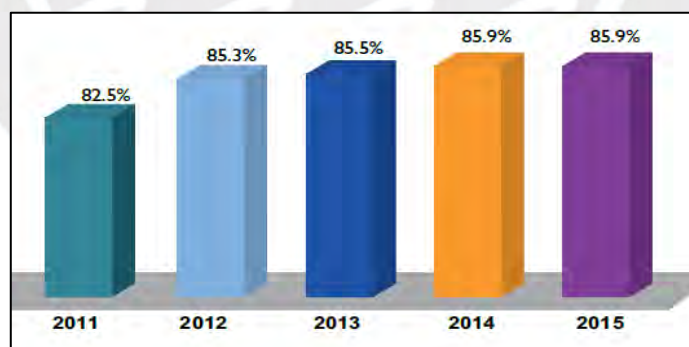


Fuente: Memoria Anual 2015 – SENATI (pág. 43)

Hasta este punto, de los años siguientes al 2010 hasta el 2015, en base al estudio ejecutado por el Senati, se reconoce que los empresarios pasan del 80% al 85.9% en la calificación de alto y muy alto sobre el desempeño de los egresados de la institución técnica en un escenario real de trabajo.

Gráfico N° 03

Evolución de la opinión de los empresarios sobre el desempeño de los egresados



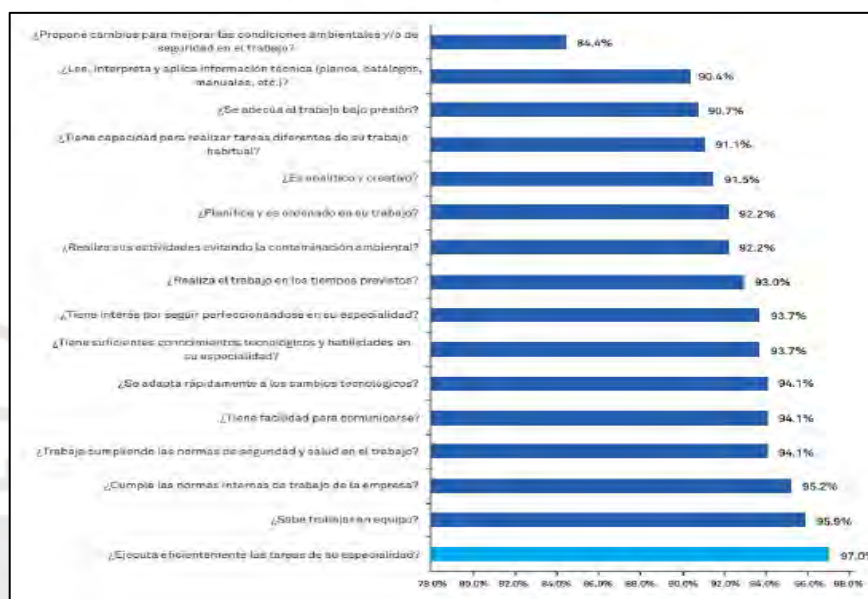
Fuente: Memoria Anual 2015 – SENATI (pág. 42)

En el año 2020, el Senati realizó una nueva encuesta, a partir de la cual se advierte que los empresarios reconocen como los aspectos resaltantes de los egresados de la institución técnica, la ejecución eficiente de labores relacionadas a sus especialidades, la capacidad de realizar un trabajo en equipo y el cumplimiento efectivo de la normativa interna de las empresas, en la ejecución

de prestación de servicios. En menor medida, los empresarios reconocen la capacidad de los egresados de proponer cambios para mejorar las condiciones ambientales y/o de seguridad en el trabajo, así como la destreza en la lectura, interpretación y aplicación de información técnica (planos, catálogos, manuales, etc.).

Gráfico N° 04

Preguntas sobre la opinión de los empresarios sobre el desempeño de los egresados



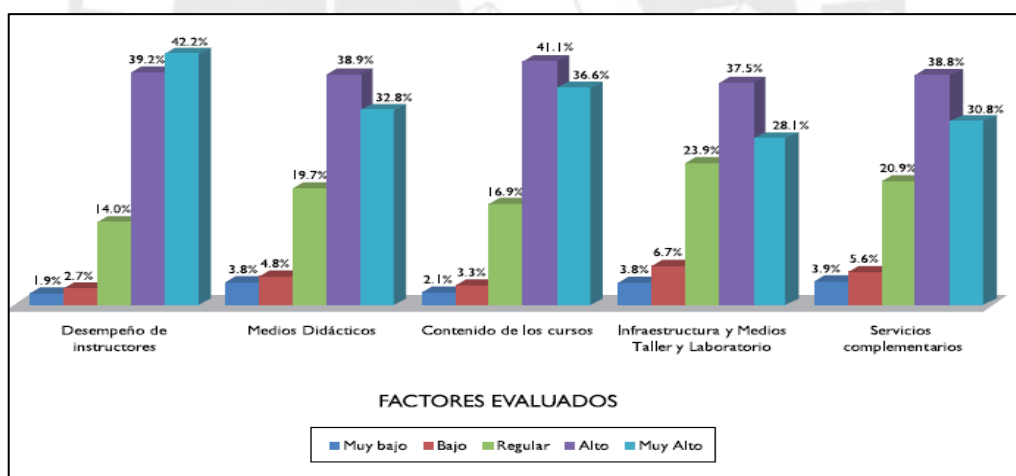
Fuente: Memoria Anual 2020 – SENATI (pág. 47)

Por lo señalado, respecto a las opiniones de los empresarios sobre el desempeño de los egresados del Senati, en base a los estudios estadísticos practicados por la misma institución técnica desde el 2010 hasta el 2020, se verifica un reconocimiento positivo en la ejecución de labores por estos, siendo preponderantes aspectos como el trabajo en equipo o el interés de una mejora constante de los estudiantes, y dotándose de una calificación menor, aunque no desaprobatoria, a la capacidad de los egresados en la utilización de información técnica necesaria para el desarrollo de sus obligaciones. De manera crítica, si bien de la información brindada por la institución se desprende un resultado general sobre la percepción de los empresarios sobre el cumplimiento de labores de los egresados, no se advierte mayores opiniones relacionadas directamente

con la utilización de las herramientas y maquinarias de trabajo, aunado a conocimientos técnicos determinantes para la ejecución de sus funciones, en contraste con egresados de otras instituciones técnicas, a efectos de abordar los resultados determinantes de los estudiantes del Senati por medio de los programas de aprendizaje dual.

En lo referente al punto (ii), Senati también realizó un estudio estadístico sobre la opinión de los estudiantes referido a la ejecución de los programas de formación profesional, así como a la utilización de diversos medios (elementos) de aprendizaje en sus carreras técnicas. Así, en el año 2010, en base a una encuesta electrónica efectuada a 27,887 alumnos, resaltan el desempeño de sus instructores, el contenido de los cursos y los medios didácticos utilizados por el Senati.

Gráfico N° 05
Opinión de alumnos sobre la capacitación recibida 2010

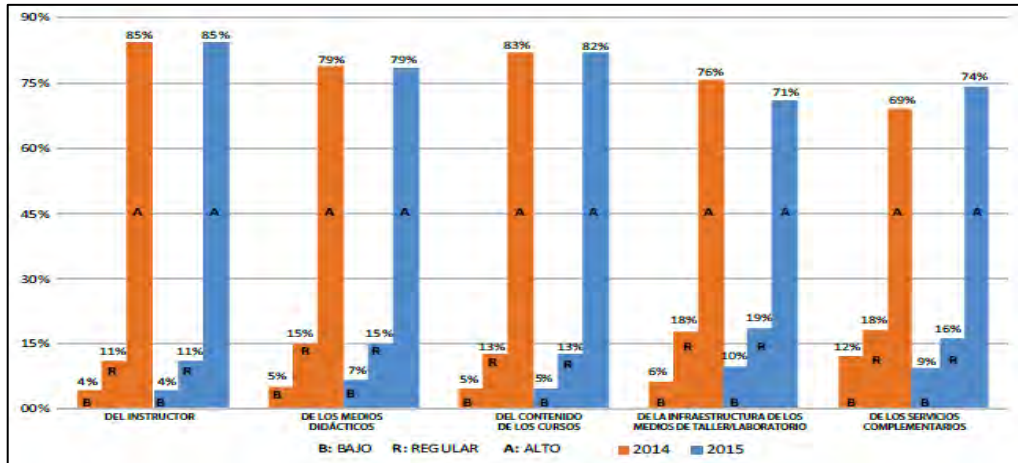


Fuente: Memoria Anual 2010 – SENATI (pág. 28)

Posteriormente, en base a la información recibida por el Senati en el periodo 2014-2015, no se verifica cambios sustanciales, en comparación al estudio ejecutado desde el año 2010, debido a que se califica como muy alto el desempeño de sus instructores, el contenido de los cursos y los medios didácticos utilizados por el Senati, quedando rezagados, aunque no de manera negativa, la infraestructura de los talleres/laboratorios de la institución, así como

los servicios complementarios que brinda en sus programas de formación profesional.

Gráfico N° 06
Opinión de alumnos sobre la formación recibida 2014-2015



Fuente: Memoria Anual 2015 – SENATI (pág. 41)

Para el año 2020, el Senati efectuó un balance estadístico sobre el nivel de aprobación general de los alumnos en los exámenes finales, respecto a los programas de aprendizaje, evidenciándose un total de aprobación del 79.7%, en contraste con el 70.5% del año 2019, incremento que, para la institución técnica, conforme a lo señalado en la Memorial Anual 2020, se generó por la utilización de nuevas herramientas digitales.

Gráfico N° 07
Porcentaje de aprobados por año



Fuente: Memoria Anual 2020 – SENATI (pág. 45)

De los resultados sobre las opiniones de los estudiantes del Senati, aunado al nivel a aprobación general en los exámenes finales durante el año 2020, se concluye que estos reconocen en la institución técnica un espacio de formación profesional en el cual cuentan con las herramientas necesarias para un eficiente aprendizaje, como es la utilización de los medios didácticos, así como la aprobación sobre los instructores y el contenido de los cursos por las diversas carreras técnicas. De esta información, únicamente se cuenta con la opinión de los aprendices sobre la formación recibida en la institución educativa, desconociéndose la calificación que le dan los estudiantes a la formación profesional en las empresas, por medio de las diversas modalidades dispuestas por el Senati.

Sin perjuicio de lo anterior, a manera general, en base a la información obtenida por la institución técnica, se puede concluir que la ejecución de los programas de aprendizaje dual brindan elementos de formación determinantes para el desenvolvimiento de los egresados en las empresas, aunado a una aprobación por parte de los estudiantes sobre la ejecución de su formación profesional, bajo una calificación mayoritaria que oscila entre alto y muy alto. Sin embargo, como se observará en lo siguiente de la presente investigación, por medio de un estudio de campo basado en entrevistas personales a un grupo determinado de egresados/estudiantes de la institución técnica, veremos que no hay una opinión coincidente sobre la apreciación de estos ante la forma de enseñanza aplicada, implementada y desarrollada por el Senati.



CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN ESPECIAL DE LOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN MUTUA APLICADOS POR EL SENATI DESDE LA LEGISLACIÓN Y APLICACIÓN DE LA “LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES” Y SU REGLAMENTO

La diversidad de modalidades formativas aplicadas en el Perú no solo se limitan a la referidas expresamente en la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, sino también a las reguladas por las instituciones creadas por ley, como es el caso del Senati, en base a lo dispuesto por la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, como es el caso de los Convenios de Colaboración Mutua.

Al respecto, en cualquier caso de las modalidades formativas deben cumplir estrictamente el derecho a la igualdad (Artículo I de la Ley N° 28518), bajo el sentido de que no pueden establecerse diferenciaciones si no se cuenta con el sustento respectivo, así como el reconocimiento de la naturaleza formativa-productiva, siempre que el beneficiario ejecute prácticas en un escenario real de trabajo, generándose utilidades para las empresas, aspecto que se alinea con el derecho a la formación profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, y habiéndose realizado un análisis descriptivo de lo dispuesto por el Senati sobre la aplicación de los Convenios de Colaboración Mutua, se advierte que esta modalidad formativa presenta lineamientos que merecen un análisis a fondo, como es el hecho de que no existe una obligatoriedad por parte de la empresa para cumplir con el pago de una subvención mensual en favor de los aprendices o que, pese a tener similitudes con otras modalidades (p. ej. las prácticas preprofesionales), se diferencian sustancialmente de estas, principalmente sobre las obligaciones que recaen en las empresas.

Pues bien, con la finalidad de analizar la viabilidad de la regulación especial sobre los Convenios de Colaboración Mutua, en base a lo establecido por la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” y su Reglamento, como normas de aplicación supletoria, en el presente capítulo se abordará, en primer lugar, la experiencia de los estudiantes del Senati, respecto a la ejecución de prácticas bajo el Convenio referido. Para ello, se procedió a realizar un estudio de campo, por medio del recojo de información bajo un enfoque cualitativo, en base a

entrevistas personales a egresados/estudiantes de la institución técnica, de diversas sedes del país, a efectos de conocer de manera directa la problemática que gira en torno a esta modalidad formativa. Con base a estos resultados, desarrollaremos la diferenciación injustificada en la regulación del Convenio de Colaboración Mutua en contraste con otras modalidades formativas; la disonancia de la Ley con el Reglamento; el rol formativo y revisor/calificador de las empresas, como elemento complementario a la formación profesional; el abaratamiento de la prestación de servicios en perjuicio de los estudiantes del Senati; y, el límite a la “flexibilidad laboral” como herramienta para el acceso a la experiencia de trabajo.

3.1. “Descubriendo el problema”: Resultados del estudio de campo sobre la ejecución de prácticas bajo los Convenios de Colaboración Mutua

Habiéndose efectuado la descripción sobre los lineamientos que rigen sobre los Convenios de Colaboración Mutua aplicados por el Senati, para efectos de la presente investigación, es preponderante conocer cómo se ejecutan las prácticas, bajo esta modalidad, desde un aspecto fáctico, obtenido por la óptica de los mismos aprendices, con la finalidad de conocer a fondo sobre la particularidad que enmarca este Convenio, aunado a las motivaciones e incentivos que llevaron a los aprendices optar por el Senati como su centro de formación profesional, para -posteriormente- realizar un análisis crítico de la regulación especial de estos Convenios frente a la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”.

Por lo señalado, se procedió a realizar un estudio de campo bajo un enfoque cualitativo, por el recojo de información, en tanto que, a diferencia de uno cuantitativo, no se va a buscar describir la relación entre variables o realizar predicciones en base a estas, sino comprender la incidencia que tienen las variables desde el análisis de la aplicación y el contexto que enmarca el Convenio de Colaboración Mutua, para abordar sobre la eficacia de esta modalidad de práctica en la formación técnico-profesional de los aprendices, así

como el hecho de conocer, desde lo fáctico, la diferenciación entre las particularidades que envuelven este Convenio frente a lo aplicado por la modalidad de las prácticas pre-profesionales, conforme a lo regulado por la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” y su Reglamento.

Asimismo, esta etapa de la presente investigación está planteada como un estudio de caso, debido a que se basa en el análisis de un grupo social en un tiempo y espacio determinados, a fin de obtener mayor profundidad en los detalles/particularidades que nos permitan comprender el fenómeno en cuestión (Gerring 2004:342) (Stake 1998:16). La metodología del estudio de caso es definida como una instancia de una clase de eventos que el investigador elige estudiar para desarrollar una teoría sobre las causas de las similitudes o diferencias entre instancias de esas clases de eventos (George et ál. 2005), es decir, nos permite estudiar relaciones causales complejas, de modo tal que se examine el funcionamiento de los mecanismos causales en casos individuales y las condiciones presentes para activar estos mecanismos. Al respecto, se pretende obtener el conocimiento de la experiencia de los aprendices para el análisis crítico de la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua. Además, se debe destacar que, desde la perspectiva del estudio de caso, no se busca la representatividad del mismo, sino la profundidad en su análisis. Por ello, no se espera obtener resultados semejantes en los casos analizados, por medio de entrevistas a los aprendices, sino profundizar en la experiencia de cada uno de ellos.

A efectos de la metodología propuesta, el instrumento central a emplear en la presente investigación será la entrevista semi estructurada, debido a que nos permite obtener la percepción de los aprendices que desempeñan prácticas bajo la modalidad del Convenio de Colaboración Mutua, por lo cual se puede desprender conclusiones que aborden sus experiencias. Para una mejor comprensión, la realización de entrevistas semi estructuradas se caracterizan por su naturaleza flexible, interactiva y generativa. Flexible porque, aunque se ejecuta a base de una guía, el entrevistador puede adaptarse de acuerdo con la información que se va encontrando. Es interactiva porque al entrevistador le es

posible aportar en la conversación, solicitando detalles e incentivando la respuesta mediante la conjugación de las preguntas. Por último, es de carácter generativa porque la información que se va encontrando puede volver a generar nuevas interrogantes en la investigación.

Por lo anterior, las entrevistas fueron diseñadas de tal manera que cada aspecto que interese a la investigación (subtemas relevantes) tuvieran un enfoque particular, al momento de ejecutarse el cuestionario respectivo. El análisis propuesto requiere un modelo de entrevista diacrónica, en tanto que se busca contar con las experiencias y percepciones de los aprendices y su entorno en una etapa previa a sus prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua, sus sensaciones durante la ejecución de estas y, finalmente, su valoración sobre esta modalidad desde un punto de vista retrospectivo.

Caracterización de los actores

Debido a que se busca conocer la experiencia de los aprendices del Senati en el marco del Convenio de Colaboración Mutua, así como sus percepciones y valoraciones, los actores centrales en esta investigación han sido, consecuentemente, los propios aprendices. En tal sentido, se hizo una selección de actores bajo la metodología de “bola de nieve”, donde a través de un contacto inicial se pudo llegar a más actores; sin embargo, un criterio central para la selección de actores fue el atender a su propia diversidad, pero bajo el parámetro principal de que hayan ejecutado prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua. Asimismo, en total respeto de confidencialidad de la información, la identidad de los aprendices entrevistados no serán revelados. Así, los aprendices que participaron de la etapa de campo son de diversos años de ingreso, edad y sexo, como se puede apreciar en la tabla siguiente:

CUADRO N° 03

Elementos identificadores de los aprendices entrevistados

Fecha de Entrevista	Nombre Clave	Sexo	Ingreso	Edad
23.05.21	APRENDIZ 1	Hombre	2012-1	27
24.05.21	APRENDIZ 2	Hombre	2018 -I	19

22.05.21	APRENDIZ 3	Hombre	2014-I	27
29.05.21	APRENDIZ 4	Hombre	2018-I	21
22.05.21	APRENDIZ 5	Mujer	2018-I	20
24.05.21	APRENDIZ 6	Hombre	2013-II	26
22.05.21	APRENDIZ 7	Mujer	2018-I	21
28.05.21	APRENDIZ 8	Mujer	2018-I	21
24.05.21	APRENDIZ 9	Mujer	2018-II	19
09.06.21	APRENDIZ 10	Hombre	2016-I	23

* Elaboración propia, en base a la ejecución del estudio de campo.

Por otro lado, desde un punto de vista más analítico, caracterizamos a los actores a partir de distintas carreras y según la duración de su experiencia en el marco de los Convenios de Colaboración Mutua:

CUADRO N° 04

Caracterización de los actores sociales

Nombre Clave	Sede	Carrera	Duración de prácticas
APRENDIZ 1	Sede Independencia	Mecánica, refrigeración y aire acondicionado	18 meses
APRENDIZ 2	Sede Independencia	Diseño Gráfico	10 meses
APRENDIZ 3	Sede Chiclayo	Mecánica de mantenimiento industrial	30 meses
APRENDIZ 4	Sede Independencia	Diseño Gráfico	8 meses
APRENDIZ 5	Sede Independencia	Diseño Gráfico	18 meses
APRENDIZ 6	Sede Surquillo	Electrónica Industrial	6 meses
APRENDIZ 7	Sede Independencia	Diseño Gráfico	14 meses
APRENDIZ 8	Sede Independencia	Diseño Gráfico	6 meses
APRENDIZ 9	Sede Independencia	Diseño Gráfico	3 meses
APRENDIZ 10	Sede La Libertad	Mecánica Automotriz	3 meses

* Elaboración propia, en base a la ejecución del estudio de campo.

Los aprendices entrevistados que forman parte de esta investigación provienen de carreras técnicas distintas, con experiencias en aplicación de los Convenios de Colaboración Mutua entre los tres (3) y treinta (30) meses. De igual manera, se buscó conocer la perspectiva de aprendices formados en distintas sedes del Senati, en tanto que, desde un punto de vista analítico, es relevante reconocer

que las condiciones estructurales propias de los territorios sobre los que se asienta este centro de formación profesional puede influir en la experiencia de las personas, por encima de las propias condiciones a las que se enfrentan en el marco de los Convenios de Colaboración Mutua.

La atención a la heterogeneidad y diversidad de los aprendices entrevistados y su entorno son criterios relevantes para la presente investigación, debido a que, como se verá en lo siguiente, los aprendices se enfrentan a diversas circunstancias que influyen en su experiencia, y posterior valoración, ante los Convenios de Colaboración Mutua, dando elementos preponderantes para proceder con un análisis crítico de esta modalidad aplicada por el Senati frente a lo regulado por la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” y su Reglamento.

3.1.1. Las motivaciones e incentivos de los aprendices entrevistados para optar por el Senati como su centro de formación profesional

Para efectos de la presente investigación, si bien nos centraremos en la ejecución de la práctica de los aprendices por medio del Convenio de Colaboración Mutua, es importante conocer ex ante las motivaciones e incentivos que llevaron a los aprendices entrevistados a elegir al Senati, como su centro de formación profesional, con la finalidad de especializarse en labores técnicas, adoptando esta posibilidad de aprendizaje como un medio para obtener mayores ingresos económicos, en base a la experiencia profesional que se adquiere durante la etapa de formación técnica, así como al prestigio del Senati, en contraste con el resto de instituciones técnicas.

Aunado a lo anterior, se podrá advertir la preponderancia del entorno familiar y el aspecto económico en la toma de decisiones de los aprendices entrevistados, al momento de optar por el centro de formación profesional que se adecue a sus posibilidades y motivaciones, señalándose la oportunidad de realizar prácticas durante su formación, sin darle mayor importancia sobre la forma de ejecución de las mismas, como uno de los elementos determinantes en su elección.

A. El entorno familiar como una de las motivaciones de los aprendices entrevistados para iniciar su formación profesional en el Senati

Como un factor común, en la mayoría de los aprendices entrevistados, para decidir por el Senati, como su centro de formación profesional, se encuentra inmersa la influencia del entorno familiar, enfocado desde dos (2) puntos en concreto: (i) la referencia sobre la institución por parte de familiares directos y/o personas allegadas a la familia; y (ii) la aspiración de una movilidad social ascendente a partir de la educación, teniéndose a la familia como el motor principal para tal objetivo.

Con respecto al punto (i), los aprendices, antes de decidir iniciar sus estudios técnicos en el Senati, buscaron la opinión de familiares y/o personas allegadas a la familia, a partir de los cuales puedan conocer, de antemano, aspectos generales de la institución, tales como la currícula, los beneficios que otorga el Senati, a diferencia de otras instituciones técnicas, conforme se puede advertir de lo comentado por el APRENDIZ 7:

“(...) el amigo de mi papá tenía, como se llama, estudió ahí primeramente, y me aconsejó que sí era recomendable, y por su prestigio, y porque te permite hacer y elaborar prácticas, me anime a postular a Senati. (...) él tenía mayormente la experiencia y sabía un poco más de la currícula, y me dijo que eso me beneficiaría en un futuro. (...), algo así me dijo, que vas a llevar estos cursos, esta es la malla curricular, no se pueden salir por aquí, vas a tener convenios, vas a tener algunas becas y vas a poder elaborar tus prácticas sin cruzarte con tus estudios.”

Dentro de los comentarios brindados por los familiares y/o personas allegadas a la familia de los aprendices, es reiterativo el hecho de la facilidad y prontitud de acceso al mercado laboral, en contraste a otras instituciones técnicas, como una motivación adicional para que opten por iniciar su formación profesional en el Senati, tal como lo señala el APRENDIZ 1, al indicar que sus padres le comentaban lo siguiente:

“Que es bueno para poder estudiar y empezar a trabajar, y también fue recomendado por un amigo de mi padre, que le comentó que es más fácil que tu hijo estudie en Senati, también para que me apoyen en lo que es el trabajo.”

La calificación del Senati como un centro de formación profesional que posibilita el acceso al campo laboral, por parte de los familiares y/o personas allegadas a sus familias, termina siendo, desde una percepción general, el impulso determinante para optar por esta institución técnica. Esto nos lleva a desarrollar lo referido en el punto (ii), en tanto que los aprendices entrevistados conciben esta posibilidad - estudiar en el Senati- como un elemento determinante para el crecimiento social/profesional de cada uno de ellos.

En efecto, para los aprendices entrevistados, la educación se percibe como un motor para el crecimiento personal, alineado a la mejora en el aspecto social y económico que puedan dar a su familia, siendo el Senati el espacio adecuado, por cualquier factor personal, para lograr tal objetivo, tal como lo reconoce el APRENDIZ 1, al referirse sobre la preponderancia del trabajo en su ámbito familiar:

“Claro, el trabajo, y mediante el trabajo, como te digo, sacar adelante a mi familia, lo principal creo, en esta vida.”

Como un aspecto conexo, pero alineado al contexto familiar, en algunos casos, los aprendices entrevistados reconocen el sustento económico de sus familiares, como uno de los factores por los cuales decidieron iniciar su formación técnica en el Senati, descartando otras instituciones académicas. Para esto, se puede hacer referencia a lo comentado por el APRENDIZ 2, quien grafica este panorama:

“(...) en realidad yo quería estudiar Psicología e ingresé a las universidades, en ese tiempo quería entrar a la Garcilaso e ingresé y todo, pero no había mucho sustento -en ese momento- económico por parte de mi familia e iba a ser un poco difícil. O sea, se podía pagar pero en algún momento que no se podría pagar se iba a acumular e iba a ser muy difícil (...).”

En términos generales, se advierte que el entorno familiar, e incluso las personas allegadas a la familia, de los aprendices entrevistados ejercen influencia sobre ellos al momento de decidir sobre su propia formación, sea desde la carrera a elegir, la institución en la cual formarse y el perfil profesional, siendo en la mayoría de los casos, justamente, la familia el motor principal para aspirar a la movilidad social ascendente, a partir de la educación, pero desconociéndose, a primera vista, a detalle sobre la forma como el Senati imparte la formación técnica, aunado a las particularidades sobre las diversas modalidades de prácticas que les permiten el acceso al campo laboral, siendo estudiantes.

B. Motivaciones de los aprendices entrevistados para iniciar su formación profesional en el Senati, a nivel racional/objetivo, materializado en la importancia de la economía en sus ideales de bienestar

Otro de los aspectos importantes en los aprendices entrevistados para optar por el Senati son las herramientas que les otorgan para lograr resultados económicos favorables, a partir de su profesionalización técnica, tales como el emprendimiento empresarial, buscándose la autonomía laboral, en base a la experiencia laboral obtenida desde la formación brindada por el Senati.

Sea por una percepción personalísima o por comentarios de terceros, los aprendices entrevistados reconocen el prestigio del Senati, en contraste a otras instituciones técnicas, lo cual apertura la posibilidad de obtener una experiencia laboral que, culminada la etapa formativa, posibilite el inicio de un negocio autónomo, del cual se pueda generar los activos correspondientes que permitan la subsistencia de los aprendices, post-Senati, tal como lo señala el APRENDIZ 8, en referencia a sus expectativas al culminar la carrera técnica en esta institución:

“Bueno, como cualquiera, no, tener mi propio negocio y ser yo mi propio jefe de la carrera que he estudiado, y aparte seguir estudiante otras ramas que tenga que ver con esa carrera.”

Como un caso particular, del cual puede advertirse el interés de iniciar el emprendimiento empresarial, a partir de la formación obtenida por el Senati, es lo comentado por el APRENDIZ 10, quien reconoce el aspecto económico como un elemento determinante para lograr tal fin, incluso por encima de la formación brindada por este centro de formación profesional:

“(...) yo en sí ya quería ponerme mi empresa desde mucho antes, pero por cuestiones de la vida es complicado a veces tratar de formar algo por tu propia cuenta, no, porque siempre, quieras o no quieras, necesitas lo económico y a veces hay muchas personas que no tenemos eso. (...)”

Si bien, en algunos casos, los aprendices entrevistados reconocen que se encuentran prestando servicios para diversas empresas, después de terminada su formación profesional en el Senati, aún tienen el interés de, algún momento, buscar la autonomía laboral, siendo una de las motivaciones preponderantes para optar por esta institución técnica, como bien se materializa en lo relatado por el APRENDIZ 9:

“A futuro, mejor dicho, de aquí a unos 3 a 5 años, es poder hacer mi propia agencia de diseño publicitario, que ya lo vengo teniendo en mente, empezando desde abajo, ya recientemente. Ahorita, solamente soy yo, pero ya me junto con 3 compañeros de trabajo y vamos a hacer una pequeña empresa, y entonces con ellos ya me veo a futuro que esa empresa va a ser una agencia.”

De lo reseñado, los aprendices entrevistados tienen, como otro de los elementos determinantes para optar por el Senati, el aspecto económico, materializado en la posibilidad de obtener ingresos, no solo desde el campo laboral que, como se indicó anteriormente, incluso desde su formación profesional pueden acceder, sino también desde la posibilidad de generarse una autonomía laboral, bajo el emprendimiento empresarial, como resultado de las experiencias obtenidas desde las facilidades y beneficios otorgados por el Senati.

En este punto, al igual que lo señalado anteriormente, se aprecia un desconocimiento en los aprendices entrevistados sobre las modalidades que otorga el Senati para la ejecución de sus prácticas, antes de iniciar su formación profesional, aun cuando consideran esta oportunidad como una herramienta determinante para el acceso al campo laboral, incluso desde el emprendimiento. Es decir, se advierte un análisis costo/beneficio por parte de los aprendices, en base a una información incompleta, siendo el prestigio de la institución técnica y el deseo de la autonomía los pilares a observarse, en la mayoría de los casos, al momento de decidir el centro de formación profesional donde estudiarán, como el medio para lograr tal fin.

C. Incentivos de los aprendices entrevistados para iniciar su formación profesional en el Senati, bajo la oferta educativa/laboral desde la institución técnica

Un tercer elemento determinante para que los aprendices entrevistados opten por el Senati como su centro de formación profesional, de manera complementaria a lo señalado anteriormente, son (i) las herramientas que utilizan para la formación de sus estudiantes (como es la infraestructura, los equipos tecnológicos, entre otros), en contraste con lo que pueden ofrecer otras instituciones técnicas, que, incluso, para algunos casos, se circunscribe en el prestigio reconocido al Senati; y, (ii) sobre todo, la posibilidad de iniciar prácticas desde la formación profesional, en específico, bajo el interés de la presente investigación, por la aplicación de los Convenios de Colaboración Mutua, pese al desconocimiento de sus particularidades al momento de iniciar su formación en Senati, por parte de los aprendices entrevistados.

Para efectos de desarrollar lo indicado en el punto (i), debemos remitirnos a lo comentado por el APRENDIZ 1, quien manifestó lo

siguiente, sobre las herramientas que brindó Senati para su formación profesional:

“(...) no se puede quejar, uno, porque lo que tenía Senati a la mano para enseñarnos sí era de buena calidad”

En esa misma línea, tenemos también lo comentado por el APRENDIZ 7:

“(...) hemos tenido las herramientas actualizadas y de última generación por decir, porque en cuarto semestre recién nos dejaron usar lo que viene la complementación de producción gráfica que era una utilería que habían pedido recientemente y, bueno, gracias... bueno, casi tres meses pude utilizar esas maquinarias tanto como las MAC's, como le dicen “la pulpo” y también las máquinas offset. A pesar de no ser de la carrera, pude acceder a esos cursos y sí, me siento satisfecha también con los profesores (...), muy aparte que ellos te brindan sus clases, muy aparte ellos te dicen puedes quedarte un poco más, voy a llevar otros cursos. O sea, te habrían la posibilidad de seguir experimentando con ellos.”

Para los aprendices entrevistados, sea que califiquen su experiencia en el Senati como buena o no, en tanto que esta percepción es variable, incluso en aprendices de una misma sede del Senati y bajo una misma carrera técnica, reconocen la importancia de las herramientas que tuvieron a su disposición para su formación profesional, las cuales, quizás, no pudieran acceder en otra institución técnica.

Sin perjuicio de lo anterior, si bien las herramientas que otorga el Senati para las diversas carreras técnicas, cualquiera sea la sede de esta a nivel nacional, es uno de los elementos que incentivaron a los aprendices entrevistados a optar por esta institución, preponderante es el hecho de la posibilidad de acceder a la ejecución de prácticas desde su etapa formativa, lo cual nos lleva a abordar el punto (ii), calificando a este hecho, en algunos casos, como la mayor experiencia que pudieron extraer del Senati.

En efecto, tanto como incentivo para optar por esta institución técnica como sus experiencias finales, al terminar la carrera técnica, reconocen que, bien o mal, las prácticas -que, para efectos de la presente investigación, se centraran en el Convenio de Colaboración Mutua- les permite un acceso al campo laboral, que diferencia de otras opciones académico-técnicas, como lo señaló, por ejemplo, el APRENDIZ 4:

“Cuando alguien sale de otro instituto, creo experiencia sin prácticas, es como que tiene temor, no, tiene temor, se demora mucho, no sabe qué hacer, duda mucho, entonces yo creo que los senatinos no, no, como ya tienen experiencia laboral, llegan y ellos ya saben qué hacer, y creo que esto es lo que aportado.”

Esta percepción también es advertida en lo comentado por el APRENDIZ 6:

“(…) porque, eh, a corto plazo, o sea en corto tiempo puedes salir trabajando y ya puedes dedicarte a lo que gusté, incluso hay carrera, varios tipos de carreras. En mi caso, me gustaba la electricidad, la electrónica, entonces quise empezar con una carrera técnica, no, y por eso empecé por Senati.”

Incluso, tal como se indicó anteriormente, aun cuando califican que la formación brindada por el Senati no fue del todo satisfactoria, en algunos casos, reconocen a las prácticas como el plus determinante para optar por esta institución, a partir del cual pueden acceder al mercado laboral, como lo detalla el APRENDIZ 10:

“(…) la poca información que encontré en Senati, porque en sí es poca la que te dan, donde tú ganas experiencia es en el práctica, es en el campo. Ahí tu ganas toda la experiencia porque de los errores que cometes, aprendes. (...). Entonces, y cuando ya tú sales a lo que es prácticas, ahí es donde aprendes más en una empresa (...).”

De las entrevistas, se concluye que la mayoría de los aprendices entrevistados reconocen al Senati como un centro de formación profesional que brinda las herramientas idóneas para una eficiente y adecuada formación técnica, aunque en otros casos, incluso por aprendices de una misma sede y carrera técnica, sí advierten algunas

deficiencias en la enseñanza impartida por esta institución. Pese a lo referido, en todos los casos, en contraste a otras instituciones técnicas, dentro de las opciones a su disponibilidad, reconocen al Senati como su mejor opción, sobre todo, por la posibilidad que brinda para ejecutar prácticas desde su formación técnica, aspecto que termina siendo determinante para que decidan estudiar ahí, para acceder al mercado laboral con experiencia previa.

Sin perjuicio de lo anterior, nuevamente, pese a que adoptan a las prácticas como el elemento determinante para optar por el Senati, se percibe un desconocimiento general sobre las particularidades, por ejemplo, del Convenio de Colaboración Mutua antes de iniciar su formación en esta institución, con lo cual es evidente el hecho de que tienen como incentivo a las prácticas, pero no se preocupan por buscar información previa sobre la forma en cómo se ejecutan, razón por la cual, hasta cierto punto, se entiende las críticas que tendrán estos aprendices entrevistados, después de ejecutada las mismas.

3.1.2. La percepción de subvenciones económicas y la experiencia de los aprendices del Senati, como resultado de la ejecución de las prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua

El punto determinante del presente trabajo de investigación se enmarca en el análisis crítico de la ejecución de prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua, en base a los lineamientos planteadas por el Senati, frente a lo regulado en la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” y su Reglamento, con la finalidad de concluir si existe una justificación válida para su especial aplicación en la formación técnica de los aprendices.

Para lograr tal objetivo, es necesario conocer la manera como se aplica, en la realidad, el Convenio de Colaboración Mutua, donde las empresas formadoras terminan siendo protagonistas, conjuntamente con el Senati, en la forma como se ejecutan las prácticas por los aprendices, así como la fiscalización de las

mismas, desprendiéndose como elementos a observarse aspectos como el cumplimiento del horario, el monto de la subvención, la ejecución de funciones acordes al Plan Específico de Aprendizaje (PEA) de los aprendices y la obtención de experiencia laboral durante la formación técnica.

Si bien anteriormente se hizo referencia sobre las motivaciones e incentivos de los aprendices para optar por el Senati como su centro de formación profesional, en este punto nos enfocaremos en las particularidades del Convenio de Colaboración Mutua, desde la óptica de los propios aprendices, quienes reconocen la posibilidad de ejecutar prácticas desde su etapa formativa como uno de los elementos determinantes para considerar al Senati, dentro de sus posibilidades, como un espacio idóneo para forjar su profesionalización técnica, sin conocer, previamente y a detalle, la forma como se aplica el Convenio referido, dándose la idea de que buscan obtener un fin sin darle mayor interés al medio para alcanzarlo.

A. Autopercepción de los aprendices como practicantes ante la empresa formadora

En la totalidad de los aprendices entrevistados, existe un marcado reconocimiento de estos como practicantes, diferenciándose del resto de trabajadores de las empresas formadoras, así como de los lineamientos que recaían sobre ellos, que abarcan desde los distintivos que debían utilizar, las funciones a ejecutar y la obligatoriedad en la percepción de la contraprestación por los servicios brindados. Para ello, se cuenta con lo comentado por el APRENDIZ 10:

“Como nosotros éramos practicantes, solamente, nos hacían ir nada más a las capacitaciones para recibir información, nada más.”

Incluso, se evidencia que los aprendices reconocen que el hecho de ser practicantes, los pone en una situación distinta a ser trabajadores, partiendo, principalmente, por la capacidad en la ejecución de los servicios, tal como señala el APRENDIZ 5:

“Sí, porque desde que practiqué, como ya llevaba buen tiempo, en sí, practicando, como la misma palabra dice practicante, estás practicando, ahora ya todo tienes que hacerlo legal, ya aprendí, ya sé todo lo que tengo que hacer, (...).”

La autopercepción de los aprendices entrevistados como practicantes enmarca, a su vez, la aceptación a una diferenciación frente a los parámetros aplicados con el personal de las empresas formadoras, aunado a demás funciones/obligaciones intrínsecas en cada una de estas.

B. Contraste entre el horario dispuesto por el Convenio de Colaboración Mutua con los efectivamente ejecutados por los aprendices

Bajo lo dispuesto por el Senati frente a las prácticas por medio de los Convenios de Colaboración Mutua, se establece el horario de treinta (30) horas semanales, como un tope sobre el cual los aprendices deberán ejecutar sus actividades en las empresas formadoras, relacionando las prácticas con la formación técnica desde las instalaciones del Senati.

Al respecto, en casi la totalidad de los casos de los aprendices entrevistados, teniéndose en cuenta que cada aprendiz ejecutó prácticas en más de una empresa, bajo periodos de tiempo variados, se evidencia la inexistencia de un tope uniforme que sea cumplido, en lo práctico, sobre la cantidad de horas que debe permanecer el aprendiz en los centros de ejecución de prácticas, razón por la cual, en la mayoría de los casos sobrepasa las cuarenta (40) horas, siendo solo en casos puntuales, menor a la cantidad referida.

Sobre el sustento que llevó a los aprendices entrevistados a ejecutar más horas que las establecidas en el Convenio de Colaboración Mutua, (i) lo reconocen como una opción estrictamente personal; mientras que

otros (ii) lo plantean como una obligación, en caso de ser requerido por la empresa formadora.

Dentro del primer grupo, tenemos lo comentado por el APRENDIZ 3, quien señaló lo siguiente:

“Bueno, a nosotros nos decían que eran 6 horas u 8 horas era que realmente debíamos practicar. (...), bueno, ya depende de la empresa si nos decía si podíamos apoyarlos un tiempo más, ya era decisión de nosotros quedarnos unas horas más o sino retirarnos. Como uno estaba en proceso de aprendizaje, normal, yo me quedaba unas horas más para aprender.”

En base a lo citado, se advierte un primer sustento por el cual los aprendices entrevistados decidían ejecutar prácticas por un tope mayor de tiempo al horario plasmado por el Convenio de Colaboración Mutua, como es el interés de aprender más sobre la actividad encomendada por las empresas formadoras. En efecto, se pondera la experiencia que pueden obtener a partir de sus prácticas, por encima de los lineamientos de obligatorio cumplimiento en los Convenios referidos, esto bajo una aceptación voluntaria de los aprendices.

Respecto al punto (ii), la decisión de no cumplir sobre lo pactado por el horario de ejecución de prácticas semanales en el Convenio de Colaboración Mutua parte de lo requerido por las empresas formadoras, como lo relata el APRENDIZ 5:

“A mí me dijeron que en la empresa tenía que trabajar 48 horas. (...) cuando practicaba, porque ahí sí hubo, no sé, era un problema entre la empresa y Senati porque el convenio decía “los días que tienes clase, no vas a asistir a la empresa”, pero la empresa no podía hacer eso, necesitaba este que yo sí o sí tuviera que ir porque tenía que cumplir las horas necesarias para que me puedan a mí, al menos, pagar, no.”

En el caso del APRENDIZ 5, la obligatoriedad de ejecutar prácticas por un tope mayor de horas a lo señalado en el Convenio de Colaboración Mutua parte en que se concibe ello como sustento determinante para el

pago de la subvención correspondiente. Si bien se señaló anteriormente que no existe una obligación en las empresas formadoras frente al pago de las subvenciones a los aprendices, tal como lo establece el Senati, a partir del caso referido, se aprecia una condición dispuesta por una de las empresas formadoras para el pago efectivo de esta subvención, de ejecutarse.

Por otro lado, bajo un caso similar, se cuenta con lo señalado por el APRENDIZ 10, quien, haciendo referencia a la primera empresa donde realizó prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua, precisa que:

“Esta modalidad consistía en trabajar... bueno, no trabajar, no, practicar 30 horas semanales. Asistir una vez a la semana a Senati. (...). Yo trabajaba ahí, bueno, sinceramente trabajaba decían 30 horas pero a la semana hacíamos más de 30 horas, porque nos decían “quédate otra hora” hasta que acabar el trabajo.”

Otro de los motivos por los cuales los aprendices entrevistados ejecutaron servicios por encima de las treinta (30) horas señaladas en el Convenio de Colaboración Mutua es por el requerimiento de las empresas formadoras para culminar las labores encomendadas, las cuales, como se desarrollará en el punto siguiente, no solo se enmarcaban en lo que se encontraban estudiando en la institución técnica, sino que, en algunos casos, ejecutaban pendientes totalmente distintos, razón por la cual, se puede desprender la idea de que, a causa del desconocimiento (por la formación) de estas actividades, se requerían un mayor tiempo para su culminación.

En síntesis, se advierte, en casi la totalidad de los casos, un desconocimiento sobre el verdadero tope de horas dispuesto en los Convenios de Colaboración Mutua, a partir de los cuales, sea por cualquier motivo, como los señalados en este apartado de la investigación, se incumple los lineamientos planteados por el Senati. Aunado a ello, en ninguno de los casos se advierte que la institución técnica haya informado a los aprendices entrevistados sobre algún

espacio donde puedan presentar sus quejas frente al incumplimiento señalado, sustento que puede ser determinante por el motivo a través del cual, hasta cierto punto, se normaliza el hecho de no acatar el tope de las treinta (30) horas en las prácticas ejecutadas.

C. Relación entre el PEA y las funciones desempeñadas por los aprendices en el marco del Convenio de Colaboración Mutua

Como parte del sistema dual adoptado por el Senati, la ejecución de prácticas busca la obtención de una mayor experiencia (laboral) por parte de los aprendices dentro de su formación técnica. Bajo esta premisa, las labores encomendadas a los aprendices deberían encasillarse en lo dictado por el Senati, en base a las carreras técnicas escogidos por cada uno de ellos.

Pues bien, como parte del esquema de entrevistas realizadas a los aprendices, se planteó la opción de que señalen, en el rango de 0% hasta el 100%, sobre el nivel de relación que existió entre lo que aprendieron en la institución técnica con lo que ejecutaron en sus prácticas, para lo cual, como resultado global, se tiene que esta osciló entre el 40% y el 100%, precisándose -en su mayoría- que Senati brinda una base que permite un aprendizaje mayor y especializado, a partir de la ejecución de las prácticas, para el caso de la presente investigación, por medio del Convenio de Colaboración Mutua.

En algunos casos, los aprendices entrevistados reconocieron que, pese a que pudieron ejecutar labores especializadas que no fueron estrictamente formadas en el Senati, sí tuvieron la base correspondiente, por parte de la institución técnica, para el cumplimiento de los servicios en las empresas formadoras, como lo señala el APRENDIZ 1:

“(…), como te digo, ahí en Senati, nos enseñaban refrigeración y, en cambio, en mi empresa, no veíamos refrigeración, o sea industrial, no, más se dedicaba al aire acondicionado. (…), lo que ves en Senati son,

más que todo, más pequeños, y como te puedo decir, nosotros podemos instalar un equipo pequeño para un cuarto o una sala, lo que te enseña el Senati es lo básico, ahí en la empresa te enseñan a saber equipos más grandes como edificios, hoteles. Son otro sistema.”

Incluso, en la mayoría de los casos, se advierte que las empresas formadoras, justamente, cumplían con brindar conocimientos especializados a los aprendices entrevistados, con lo cual, pese a que realizaban actividades alineadas a su carrera técnica, pero no enseñada por el Senati, se encargaban de brindarles tales conocimientos, como se advierte de lo comentado por el APRENDIZ 5:

“(..); mientras que en Senati solo me han enseñado a lo que es crear y todo eso, este, la empresa ya te dice “no, mira, tú para que esto quede, si quieres que se imprima supongamos, un ejemplo, no, el diseño que yo hago, si tú quieres que este diseño se imprima, tienes que hacer así y así para que la impresión se pueda ver”, detalles pequeños o algo así. (...) ya en la empresa, obvio te tiene que enseñar unas cosas más porque hay cosas que no te enseñan, en sí, en los institutos.”

De manera general, se verifica la función de la empresa formadora frente a los aprendices, que se enmarca en la capacitación y enseñanza de actividades que, pese a estar alineadas a las carreras técnicas escogidas por ellos, Senati no los formó adecuadamente, únicamente brindándoles herramientas básicas, sin mayor especialización, frente a lo requerido en el campo laboral.

En menor medida, pero como aspecto de importancia para referirse en la presente investigación, es el hecho de que se advirtieron casos en los cuales los aprendices entrevistados no ejecutaron labores acordes a lo formado en el Senati, contrariando lo planteado por el Convenio de Colaboración Mutua. Para ello, como referencia, tomamos lo comentado por el APRENDIZ 2:

“(..), por ejemplo, nunca me imaginé que iba a estar pegando discos con goma. Se supone que soy diseñador, pero era parte del trabajo y tenía que aceptarlo nomás porque en ese momento era lo único que había. Y sí, de hecho, eso era lo que más me molestó en ese

momento, que no tendría que haber estado haciendo eso porque se supone que soy diseñador.”

Otro de los casos donde se pudo advertir lo referido anteriormente, es lo que relató el APRENDIZ 4:

“(…) yo solamente me encargaba de hacer los diseños para las redes sociales y el diseño, por ejemplo, de volantes. Era una empresa de fumigación, entonces yo me encargaba de hacer, como que de los extintores, hay como unas instrucciones, esto también hacía yo, los brochure, todo para la empresa. Solo me encargaba de diseño, pero ¿qué es lo que pasa? Que el jefe a veces se quedaba sin personal por lo mismo que te comenté, a veces me mandaba a responder llamadas, atender a la puerta, me manda, por ejemplo, a trabajos de campo, me recuerdo que en ese tiempo, el jefe tenía que ir a entregar unos extintores porque era un hospital del estado, y o sea te piden en lotes, no, o sea demasiados, y yo tuve que ir, tuve que dejar mis prácticas para ir a poner extintores en el hospital, y eso a mí no me corresponde.”

De los extractos citados, algunos de los aprendices entrevistados tuvieron que realizar labores que se distanciaban de las carreras técnicas en las cuales se formaron, tomando ello como una resignación, como algo que tiene que pasar, a efectos de obtener experiencia y poder realizar sus prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua.

Lo anterior, aunado al hecho de que no todas las empresas formadoras presentaban un mismo nivel de compromiso en la enseñanza sobre los aprendices entrevistados, califican el lado negativo en la relación de las actividades que ejecutaban ellos, con referencia a su carrera técnica, en sus prácticas. Esto, en realidad, dependía sobre todo de la empresa formadora, basándose en el nivel de organización interna de estas, a diferencia de otras prácticas bajo la misma modalidad.

Asimismo, en los casos donde se advirtió la inexistente relación entre lo estudiado por el aprendiz entrevistado con lo ejecutado en la empresa formadora, por el Convenio de Colaboración Mutua, terminó siendo un aspecto determinante para ellos, sobre la posibilidad de continuar -bajo línea de carrera- en estas empresas, o calificar esta etapa con

resignación, como algo que forma parte de toda práctica, pero que, evidentemente, no comparten.

Por lo señalado, se da la idea de que el Convenio de Colaboración Mutua no funciona de manera orgánica ni general, bajo el entendido de que sus lineamientos no son cumplidos a cabalidad por la totalidad de empresas formadoras, e, incluso, desconocidos por parte de los aprendices, adoptándose al hecho de realizar prácticas y obtener experiencia en el campo laboral, como un mismo fin, sin darle mayor importancia sobre el contexto en el cual se ejecuta, dependiendo, en la gran mayoría de los casos, principalmente, en la empresa formadora donde se relacionan los aprendices. Si bien, como parte de la ejecución del Convenio en referencia, Senati realiza un seguimiento estricto por cada uno de los aprendices entrevistados, tal como se desarrollará en el siguiente punto, este únicamente se enfoca en la percepción de la empresa formadora sobre el aprendiz, nada más que eso.

D. Fiscalización, seguimiento y relación con la empresa formadora, a partir de las prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua

En base a la información brindada por los aprendices entrevistados, en todos los casos reconocieron que el Senati ejecuta un plan específico de seguimiento y fiscalización sobre la forma cómo se desenvuelven dentro de las empresas formadoras, bajo el Convenio de Colaboración Mutua, incluso, requiriéndose una calificación por parte de estas, la cual será determinante para la aprobación o no de una de las materias que forman parte de la currícula de los aprendices, cualquiera sea la carrera y sede en el que hayan formado parte.

En específico, los aprendices entrevistados indicaron que la exigencia de la ejecución de prácticas, en tanto que es una obligación de ellos realizar las mismas por parte del Senati, tenía lugar desde el tercero y cuarto ciclo de estudios. Estas prácticas iban acompañadas de una

fiscalización periódica y ordenada, a cargo de un supervisor delegado por el Senati, sobre cada una de las empresas formadoras, con la finalidad de conocer la calificación que ponían sobre las prácticas de los aprendices, lo que formaban parte de un curso de la currícula en el instituto técnico.

Lo referido se puede advertir en base a lo comentado por el APRENDIZ 6:

“Sí, te daban un profesor encargado que tú le entregabas el cuaderno y él revisaba cómo iba las prácticas, y veía cómo te calificaba el supervisor de la empresa, y eso era como una nota aparte. Tu cuaderno de prácticas era una nota, no; si tú lo tenías bien trabajado todo, al final era una nota para un curso. (...), sí o sí tenías que hacerlas porque tenías que aprobarlas. Con el cuaderno de prácticas apruebas esa nota, se podría decir, de que has cumplido con tus prácticas.”

En la misma línea, se puede adoptar lo señalado por el APRENDIZ 5:

“Había un encargado que iba y al menos nunca se encontró conmigo, se encontraba con mi jefe directo, con el que estaba encargado de mí en esa área, y con él hablaba. (...) yo no sé si era que él iba y le hacía preguntas a mi jefe, o mi jefe simplemente le iba a decir, pero le comentaba como iba laborando yo en la empresa, si aprendí rápido o no, si este, hacía un buen desempeño, todo eso. (...) Sí, te exigen ahí siempre prácticas.”

Conforme se señalara en el punto anterior, es importante resaltar el seguimiento que ejecuta el Senati frente a las prácticas realizadas por los aprendices, estableciéndose un plan marcado sobre la ejecución de las mismas. Sin embargo, se evidencia una principal deficiencia, como es el hecho de que se aboca en conocer la percepción de la empresa formadora sobre el aprendiz, justamente por la calificación de estas prácticas dentro de la currícula académica de cada uno de ellos, pero no se toma mayor interés, en casi la totalidad de los casos, sobre la percepción de los aprendices sobre las empresas formadoras.

Es por ello que, hasta cierto punto, se puede entender el hecho de cómo, durante la ejecución de prácticas por los aprendices entrevistados, se conocieron de hechos que no guardaban relación con los lineamientos adoptados en el Convenio de Colaboración Mutua, o con la finalidad de formación dual aplicada por el Senati, y que no fueron motivo de queja por los aprendices. Para esto, se puede tomar como ejemplo lo relatado por el APRENDIZ 6, quien incluso hace referencia de las experiencias de prácticas que conocía por otros aprendices:

"Incluso, yo sabía de otras empresas donde sí aprendías más y uno llega obviamente a las empresas sin saber, si es que llegas a aprender o no, o capaz no tanto el rublo, pero había una donde sí se aprendía bastante, pero decían que el dueño era un poco, se podría decir, explotador, inclusive te hacía ir los domingos, con tal de apoyarte, incluso con tu proyecto. Aprendías bastante pero también te exigía bastante. Es algo que encuentran mucho los estudiantes, no, empresas donde también se aprovechan de que eres practicante y, bueno, se podría decir que te sobreexplotan, también pasa, y en otras que sí, este, te dan unas horas razonables o te pueden dar capaz algún monto de dinero como para que puedas sustentar... para tus pasajes y para tu alimento."

Se reconoce que la percepción y calificación de las prácticas ejecutadas por los aprendices entrevistados bajo el Convenio de Colaboración Mutua se basa en parte, principalmente, por el nivel de compromiso y organización interna de las empresas formadoras, las cuales, si bien existe un número determinado que no cumplen con los lineamientos exigidos por el convenio referido, incluso advirtiendo casos de hostilidad y maltrato por parte de las empresas, hay otras que configuran un compromiso de formación efectivo frente a los aprendices.

Otro aspecto relevante a ser tomado en cuenta es el hecho de que los aprendices se encuentran sujetos a la calificación por parte de las empresas formadoras, respecto a la forma cómo se ejecutan las prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua, lo que configura una nota dentro de su currícula, a partir del cual se puede entender como, en algunos casos, se evidencia una cierta resignación frente al incumplimiento de los lineamientos que enmarca esta modalidad de

práctica creada por el Senati, tales como la ejecución de pendientes sobrepasando el tope máximo de horas o el cumplimiento de pendientes ajenos a las actividades correspondientes a sus carreras técnicas. Es decir, hay un nivel de sujeción alto de los aprendices frente a las empresas formadoras, dependiendo de la calificación de estos para cumplir con la currícula exigida por el Senati para egresar, lo que los pone en un escenario de resignación y aceptación a las condiciones que estas pongan en palestra.

E. Subvención percibida por los aprendices, bajo el Convenio de Colaboración Mutua

Dentro de los lineamientos que plantea el Convenio de Colaboración Mutua dispuesto por el Senati, se tiene el hecho de que las empresas formadoras no se encuentran obligadas a efectuar el pago de una subvención a los aprendices, lo cual, si bien se aplicaban en algunos casos, estos eran mínimos en contraste a las prácticas sobre las cuales sí se percibía subvención, enmarcándose el monto de estas como variable.

Sobre la falta de obligatoriedad de pago de la subvención en las empresas formadoras, se advierte que los aprendices entrevistados fueron conscientes de ello. Incluso, en algunos casos, se pudo evidenciar que aceptan esta condición, en tanto que al ser practicantes, no termina siendo preponderante la cuantía de la subvención, como se advierte de lo señalado por el APRENDIZ 6:

“Bueno, en la primera no me pagaban. En la segunda, sí me dieron S/ 20.00 soles, no, como te digo, por día, porque no había ningún trato donde la empresa tenía la obligación de pagarme porque eres practicante, obviamente.”

Otro grupo de aprendices entrevistados, que terminan siendo mayoría, reconocen que únicamente aceptan el hecho de que no se establezca una obligatoriedad para el pago de la subvención, por parte de las

empresas formadoras, solo porque estas brindan la oportunidad de que puedan realizar prácticas, con lo cual puedan aprobar la materia que dispone el Senati dentro de su currícula, como lo comenta el APRENDIZ 9:

"En colaboración mutua, lo mínimo que recibí de una empresa, diario, me dijo "te vamos a pagar S/ 25.00 soles, pero no te vamos a dar ni pasaje ni comida, nada. Eso ya corre por tus medios, S/ 25.00 diario", entonces yo dije, lo pensé bien y como era la única solución para poder empezar mis prácticas de una vez, ingresé. Dije "ya, está bien, no importa con tal de poder realizar mis prácticas por mi nota", que ya estaba corriendo el tiempo. Y en la otra empresa, ya cuando postulé, me dijeron que me iban a pagar tanto como de 100 a 500, pero depende también de mi progreso, sino me iban a seguir bajando el sueldo, esto que el otro."

Es decir, se prioriza el hecho de efectuar las prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua para su formación profesional y obtener la nota requerida en su currícula en el Senati, frente al contexto en el que se ejecutaba la misma, como es la falta de obligatoriedad en las empresas formadoras para el pago de las subvenciones respectivas.

Sin embargo, en algunos casos, los aprendices entrevistados reconocen que, si bien no existe una obligatoriedad sobre el pago de las subvenciones, sí toman en cuenta el monto que pueden llegar a pagarles las empresas formadoras por sus prácticas, al momento de elegir las, cuando ya, en el camino, obtenían mayor experiencia en la ejecución de sus labores. Como ejemplo, se puede tomar en referencia lo detallado por el APRENDIZ 10, quien indica la razón por la cual cambió de una primera empresa formadora a otra:

"Yo ahí me salí porque nos daban S/ 20.00 soles semanales y, como te digo, yo ahí literalmente sobrevivía sólo y la verdad es que no me alcanzaba; (...). Entonces, yo me fui a ver al dueño, me dijo que sí estaba necesitando un practicante y se está pagando 120 semanal, entonces ya es un poco más de lo que me daba la otra empresa. Entonces, opté por la empresa."

Hasta este punto, si bien el Senati plantea la posibilidad de que las empresas formadoras, si lo estiman pertinente, no efectúen el pago de

subvenciones, en muy pocos casos se advierte el hecho de que los aprendices entrevistados no hayan percibido ningún pago, y si esto se dio lugar, fue en empresas donde comenzaban a iniciar la etapa de prácticas, cambiando a otras que sí efectuaban el pago de las subvenciones, de igual cantidad o menor a la remuneración mínima vital vigente a la fecha respectiva, mientras iban obteniendo mayor experiencia en sus ramas profesionales.

Aun cuando en el camino de las prácticas se prioriza el pago de las subvenciones, incluso si estas son menores a una remuneración mínima vital, el elemento determinante para que las ejecuten es, reiteramos, obtener la calificación exigida por el Senati en su currícula, sin distinción de la sede ni de la carrera técnica respectiva.

Por otro lado, cuando se abordó en las entrevistas con los aprendices sobre el hecho de que las empresas formadoras les otorgaban algún beneficio adicional por sus prácticas, distinto al pago de las subvenciones, la gran mayoría precisó que, o no les otorgaban beneficios adicionales (p. ej. vacaciones) o si estos tenían lugar, únicamente eran alimentación y pasajes, y, en menor proporción, algún seguro de salud, como lo comenta el APRENDIZ 5:

“Sí, ahí en la empresa sí cubren los almuerzos; ahí en un porcentaje, no, pagan el 80% y tú pagabas el 20%. (...) Seguro de salud, sí, sí me dieron.”

En contraste a lo citado, tenemos lo precisado por el APRENDIZ 8, quien señaló lo siguiente:

“La mutua porque, literalmente, de trabajo no me pagaban y sólo me consideraban los pasajes, nada más, y eran prácticas. (...), sólo me deban para mis pasajes. (...) Sí, diario, porque como no estaba tan lejos y el pasaje estaba S/ 2.00 soles, nada más. (...) Me daban diario S/.2.00 soles porque a veces me cobraba S/ 1.00 sol. Como era en combi, me cobraban S/ 1.00 sol ida y S/ 1.00 sol de venida, o sea eran S/ 2.00 soles diarios.”

En síntesis, de manera general, se desprende que la posibilidad de acceder al pago de una subvención en favor de los aprendices entrevistados queda a la libre discreción de las empresas formadoras, de lo cual se advierte que no cuentan con parámetros específicos para el otorgamiento de las mismas, si correspondía, así como para la cuantificación respectiva, que en algunos casos alcanzaba a una remuneración mínima vital. Es decir, como no existe una disposición específica dictaminada por el Senati, bajo el Convenio de Colaboración Mutua, su ejecución sobre la percepción de subvenciones por los aprendices termina siendo variable y desordenada.

De manera complementaria a lo anterior, los aprendices entrevistados manifiestan que no cuenta con mayores beneficios a su disposición, como es el otorgamiento del seguro de salud, que solo se pudo verificar en pocos casos, en tanto que los aprendices conciben esta obligación como parte del Senati, no de las empresas formadoras.

Cuadro N° 05

Resumen de las subvenciones mensuales otorgadas a cada aprendiz durante el periodo de ejecución de prácticas

Nombre Clave	Duración de prácticas	Subvenciones mínimas mensuales
APRENDIZ 1	18 meses	S/ 500.00 – S/ 750.00
APRENDIZ 2	10 meses	S/ 200.00 – S/ 300.00
APRENDIZ 3	30 meses	S/ 250.00 – S/ 500.00
APRENDIZ 4	8 meses	S/ 0.00 – S/ 930.00
APRENDIZ 5	18 meses	S/ 930.00
APRENDIZ 6	6 meses	S/ 0.00 – S/ 500.00
APRENDIZ 7	14 meses	S/ 200.00 – S/ 450.00
APRENDIZ 8	6 meses	S/ 128.00
APRENDIZ 9	3 meses	S/ 200.00 – S/ 500.00
APRENDIZ 10	3 meses	S/ 80.00 – S/ 720.00

* Elaboración propia, en base a la ejecución del estudio de campo.

F. Percepciones finales de los aprendices entrevistados sobre sus prácticas y la continuidad laboral, post Convenio de Colaboración Mutua

Adoptando lo referido en los puntos anteriores, los aprendices reconocieron la posibilidad de ejecutar prácticas en su etapa de formación como el elemento determinante que diferencia al Senati de otras instituciones técnicas, al momento de buscar un centro de formación profesional, pese a que sus experiencias no hayan sido satisfactorias, como lo reconoce el APRENDIZ 2:

“Quiera, no, o no, yo mismo, porque he sido explotado... yo cuando acabé Senati, que es hace unos meses, ya tenía portafolio, ya tenía curriculum, ya tenía sustento, puedo ir a buscar trabajo y decir “oye, he trabajado en tal tal tal, y lo he hecho bien, tengo mis portafolios de mis diseños, y todo está perfecto”, así que creo que ese es el beneficio que me ha dado, (...).”

Es decir, se verifica que ponderan el bagaje profesional que otorga el hecho de realizar prácticas, por encima de la manera en la cual se ejecutan las mismas, que, por lo general, contrarían los lineamientos generales establecidos en el Convenio de Colaboración Mutua por el Senati. Esta percepción de descontento, pese a reconocerse la importancia de las prácticas, se advierte de lo comentado por el APRENDIZ 9:

“En realidad, no mucho, porque es como que yo le trabajara a la empresa pero no me va a dar algo a cambio, más solamente me va a dar la experiencia por hacer mis prácticas. Aunque algunos sí o sí deseáramos que nos dé, aunque sea, un sueldo mínimo, aunque sea de S/ 100.00 soles, porque nosotros teníamos que invertir en pasajes y comidas. A veces, unos vamos sin almorzar o vamos a la empresa ya almorzando, o podemos trabajar toda la mañana en la empresa y en la tarde nos toca estudiar, y tenemos que ir con la misma, lo cual tampoco es muy factible para algunos alumnos, mejor dicho, no.”

En la mayoría de los casos, los aprendices manifestaron que se encuentran ejecutando labores alineadas a sus carreras técnicas, con la posibilidad de emprender de manera autónoma, en base a la experiencia

brindada por el Convenio de Colaboración Mutua, tal como lo señala el APRENDIZ 7:

“(...) Senati es conocimiento; y la empresa, práctica. Y si tú las combinas, ya prácticamente puedes ejercer, aunque sea independientemente, en algo de lo que viene a ser tu rublo, claramente.”

Sin perjuicio de lo anterior, en la mayoría de los casos, los aprendices entrevistados reconocieron que en base a la experiencia obtenida desde las prácticas, reconocen que la enseñanza ejecutada por el Senati no es suficiente, si se aspira a cargos de liderazgo en las empresas, viéndose en la necesidad de acudir a otros espacios académicos, como el universitario, para lograr tal fin, como, por ejemplo, se desprende de lo referido por el APRENDIZ 6:

“(...) aprendes obviamente hasta una cierta... bueno, como se podría decir, como un operario, no, no como un ingeniero que aprende más a profundo ciertas cosas, pero aprendes lo básico o lo esencial para poder trabajar y hacer bien las cosas (...). Sí puedes crecer en una empresa hasta cierto punto porque siempre le dan los cargos de supervisión a los ingenieros. Rápidamente, por eso, puedes escalar, pero hay ciertas empresas que, si tienes supervisores técnicos, pero este, por ejemplo, en las últimas empresas que he estado, hasta supervisores han sido siempre ingenieros, entonces, siempre vas a tener una limitación. Eso sí es cierto.”

Así, se puede afirmar que, pese a la importancia que los aprendices entrevistados otorgan a las prácticas ejecutadas bajo el Convenio de Colaboración Mutua, son conscientes que ello no asegura una continuidad laboral sobre la carrera técnica que optaron e, incluso, reconocen que no basta con la formación brindada por el Senati para buscar cargos de mayor liderazgo y responsabilidad en las empresas, viéndose en la necesidad de buscar una formación universitaria, en la mayoría de los casos, para lograr este fin.

3.1.3. Conclusiones

- A. Los aprendices entrevistados, como un factor común, manifiestan que el interés de iniciar su formación técnica en el Senati parte -principalmente- por tres (3) factores elementales, en mayor o menor medida en cada caso en concreto: (i) el contexto familiar, en base a las recomendaciones/opiniones que puedan tener sus familiares directos o personas allegadas, sobre sus experiencias u opiniones de terceros sobre el Senati; (ii) el análisis costo-beneficio de las oportunidades que puedan lograr con la formación obtenida del Senati, basándose principalmente en el prestigio de la institución técnica; y, (iii) desde un análisis general, el factor determinante, la posibilidad de iniciar prácticas desde su formación técnica, situación que los coloca en una mejor posición frente al campo laboral, a diferencia de egresados de otras instituciones técnicas.
- B. Las opiniones vertidas sobre la educación brindada por el Senati, así como las herramientas utilizadas para su formación técnica, son variadas, resaltando aspectos positivos como negativos. Sin embargo, en la totalidad de casos, reconocen a las prácticas como la mayor oportunidad que pudieron obtener del Senati, en tanto que les permite generar experiencia dentro del competitivo campo laboral, aun cuando en la actualidad, en algunos casos, no se encuentren realizando trabajos acordes a su profesión técnica.
- C. El interés de realizar prácticas desde la formación técnica de los aprendices entrevistados se sobrepone a la forma como estas se van a ejecutar, así como a los lineamientos planteados por el Senati, respecto al Convenio de Colaboración Mutua, priorizando la experiencia que puedan obtener frente al campo laboral, sobre el hecho de que las empresas formadoras no se encuentren obligadas a efectuar el pago de subvenciones, las prácticas sobrepasen el horario establecido por el Senati en el Convenio referido, o que desconozcan de cualquier medio

de queja ante la institución técnica por cualquier actitud de las empresas que consideren atentatorias a su posición como practicantes.

- D. En efecto, como parte de la experiencia de los aprendices entrevistados a partir de las prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua, se advierten situaciones como: (i) el reconocimiento de los aprendices como practicantes, una figura que los diferencia de las responsabilidades y prerrogativas que se manifiestan con los trabajadores de las empresas formadoras; (ii) el inexistente cumplimiento del tope de treinta (30) horas, bajo el supuesto de obtener mayor experiencia en las prácticas o por la misma exigencia de las empresas; (iii) la ejecución, en pocos casos, de labores distintas a las carreras técnicas de los aprendices, por encargos expresos de las empresas formadoras; (iv) el monto de las subvenciones pagadas a los aprendices termina siendo variable, desde el hecho de que no se efectúe ningún pago hasta la percepción de un monto equivalente a la remuneración mínima vital del año correspondiente; y, (v) el constante y ordenado seguimiento de la ejecución de las prácticas por parte de un delegado del Senati, quien recepciona los comentarios y calificaciones de las empresas formadoras sobre las labores realizadas por los aprendices, no manifestándose un similar interés por conocer las observaciones que pudieran tener los aprendices sobre las medidas adoptadas por las empresas referidas.
- E. Los aprendices entrevistados priorizan la oportunidad de realizar prácticas bajo el Convenio de Colaboración Mutua por encima de los lineamientos planteados por el Senati, o la forma como se ejecutan ante las empresas formadoras, desde un análisis general, debido a dos (2) aspectos diferentes y, en algunos casos, no convergentes: (i) reconocen que a partir de las prácticas obtienen una experiencia previa que los posiciona en una mejor ubicación frente a otros profesionales técnicos, al momento de ingresar al campo laboral o, también, al buscar la autonomía, por medio del emprendimiento empresarial; y, (ii) por la necesidad de realizar prácticas a partir de lo exigido por el Senati, en

tanto que la calificación que puedan obtener de las empresas formadoras es determinante para cumplir con la currícula implementada por la institución técnica.

- F. Debido a que en el Convenio de Colaboración Mutua no se establecen lineamientos específicos sobre determinados puntos, como es el hecho de la subvención correspondiente a los aprendices, así como demás beneficios complementarios, o no se advierte un seguimiento del Senati frente a las observaciones que puedan tener estos sobre la forma como se ejecutan sus prácticas, se adopta la idea de que los aprendices se encuentran sujetos y susceptibles a los parámetros que planteen las empresas formadoras, razón por la cual son totalmente distintas las experiencias que manifiestan los aprendices, aun cuando realizaron prácticas bajo un mismo convenio. Es decir, la posibilidad de que los aprendices puedan gozar de aspectos básicos (subvenciones, seguros de salud, descansos vacacionales, entre otros) correspondientes a sus prácticas depende, principalmente, de la empresa formadora donde ejecutan las mismas.
- G. En síntesis, se evidencian vacíos sobre los lineamientos que configuran el Convenio de Colaboración Mutua, así como una falta de seguimiento e información por parte del Senati en beneficio de los aprendices, lo cual coloca en una situación de vulnerabilidad a los mismos frente a las empresas formadoras, con mayor razón cuando se les obliga a ejecutar prácticas, en tanto que de no hacerlo no cumplirían con la currícula planteada por la institución técnica, sin prestarle mayor atención sobre las afectaciones de las cuales pueden ser víctima los aprendices.

3.2. “Excediendo los límites”: La discordancia entre lo dispuesto por la Ley y el Reglamento, respecto a la potestad otorgada al Senati para la regulación especial de sus modalidades formativas laborales

El Senati tiene la potestad de regular sus propias modalidades formativas (calificadas como programas de aprendizaje dual), conforme a lo dispuesto

expresamente por el Reglamento de la Ley N° 28518, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, específicamente en la Séptima Disposición Final y Complementaria, a partir de la cual se indica que las instituciones creadas por ley pueden desarrollar su propia normativa, respecto a sus programas de aprendizaje dual, como es el caso de los Convenios de Colaboración Mutua.

Así, antes de entrar a revisar las cuestiones de fondo que enmarca la disposición señalada (la cual, adelantamos, no tiene sustento válido para su aplicación), es importante advertir la problemática estrictamente jurídica que se genera a partir de su implementación en nuestro ordenamiento jurídico.

Para ello, se debe tener en cuenta que el Reglamento de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales” fue aprobado por medio de un decreto supremo, *“norma de mayor jerarquía que dicta el órgano ejecutivo y lleva la firma del Presidente de la República y de uno o más ministros (incidentalmente puede llevar la firma de todo el Consejo de Ministros)”* (Rubio 2018:140), que, para el caso en concreto, fue el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La función otorgada al Poder Ejecutivo, respecto a la emisión de reglamentos se encuentra debidamente plasmada en el inciso 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, como parte de las facultades del Presidente de la República:

*Artículo 118°.- Corresponde al Presidente de la República
8. Ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones.*

De lo señalado en la disposición constitucional, se reconoce que la posibilidad de emisión de reglamentos por parte del Ejecutivo no puede transgredir o desnaturalizar el contenido y/o sentido de las leyes sobre la materia que se pretende regular, en tanto que, si bien estas normas guardan una importancia trascendental dentro de nuestro ordenamiento jurídico, no pueden apartarse de lo señalado en el inciso 8 del artículo 118° de la Constitución (Rubio 2018:141), aspecto determinante para verificar la legalidad del reglamento correspondiente.

Es decir, existe un límite que no puede ser transgredido por el Poder Ejecutivo, debido a un mandato supremo consignado en la Carta Magna.

Bajo este mismo argumento, Elmer Alce plantea lo siguiente, haciendo énfasis en que el reglamento no puede ir más allá de lo que establece la ley:

“Según el artículo 118.8 de la Constitución, el decreto supremo cumple con ejecutar los mandatos legales sin transgredirlos ni desnaturalizarlos. Ello implica que no puede contradecir la Ley ni la Constitución, así como tampoco puede ir más allá de lo señalado en la Ley. Es por eso que se afirma que no puede existir un decreto supremo, si antes no existe una ley previa. No hay decretos supremos independientes o que desarrollen directamente la Constitución” (2019:138).

Conforme a lo señalado, posición que compartimos, la emisión de un decreto supremo debe encontrarse compaginado con lo dispuesto en la ley, no siendo posible el apartamiento de esta, en tanto que su contenido justamente se ampara en una norma previa y de mayor jerarquía. En efecto, *“las garantías de la legalidad de los reglamentos y las de la constitucionalidad de las leyes son, entonces, tan concebibles como las garantías de la regularidad de los actos jurídicos individuales. En otras palabras, las normas de inferior jerarquía, ya sean generales o particulares, deben respetar las normas de mayor jerarquía”* (Bullard 2005:94).

Incluso, el Tribunal Constitución también se manifestó al respecto, haciendo énfasis en la integración y coherencia normativa en la que deben participar la ley y el reglamento, conforme a lo desarrollado en la sentencia recaída en el Expediente N° 0552-2006-PA/TC:

“8. En cuanto a la integración y coherencia normativa de las que deben participar la ley y el reglamento, resulta conveniente citar la STC N.º 1907-2003-AA/TC, que señala que: “La fuerza normativa de la que está investida la Administración se manifiesta por antonomasia en el ejercicio de su potestad reglamentaria. El reglamento es la norma que, subordinada directamente a las leyes e indirectamente a la Constitución, puede, de un lado, desarrollar la ley, sin transgredirla ni desnaturalizarla, y, de otro, hacer operativo el servicio que la Administración brinda a la comunidad. Los primeros son los llamados reglamentos secundum legem, de ejecución o reglamentos ejecutivos

de las leyes, los cuales están llamados a complementar y desarrollar la ley que los justifica y a la que se deben(...)".

En síntesis, por disposición constitucional, la emisión de reglamentos, por medio de decretos supremos, (i) se encuentra subordinada a lo planteado en la ley, como norma superior, y a la Constitución, como norma suprema; y, (ii) a partir de su aplicación, se hacen efectivas las funciones de la entidad pública correspondiente, como es el caso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante la regulación de las modalidades formativas laborales.

Para el caso materia de investigación, corresponde verificar si la disposición normativa que faculta al Senati para la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua (CCM), entre otras modalidades formativas, se encuentra dentro de lo dispuesto en la Ley N° 28518. Así, debemos remitirnos, nuevamente, a la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento, a partir de la cual se reconoce y establece “una excepción a la regla”, indicándose que la institución técnica, así como otras creadas por ley, no se encuentran en la obligación de aplicar las modalidades dispuestas expresamente en la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, debido a que tienen la potestad de regular con sus propias normas, los programas de aprendizaje dual.

Sin ahondar en los posibles motivos que amparan esta disposición del Reglamento, lo cual será desarrollado en el siguiente acápite, corresponde verificar si la Ley N° 28518 establece un escenario excepcional donde se faculte el hecho de que no se considere obligatorio la aplicación de las modalidades formativas expresamente señaladas en su contenido, por parte de las instituciones creadas por Ley, como el Senati, posibilitándose la implementación de otras modalidades especiales (programas de aprendizaje dual), bajo su propio criterio normativo.

En el Capítulo I, “De las modalidades formativas”, de la Ley N° 28518 se hace referencia al carácter especial de los convenios que configuran la aplicación de las modalidades (art. 1°²⁹), así como el desglose de cada una de estas, que se

²⁹ Artículo 1.- Modalidades formativas

encuentran expresamente señaladas en la norma legal (art. 2°³⁰). Así, se advierte que existe un listado taxativo de modalidades formativas a ser aplicadas por los Centros de Formación Profesional y/o las empresas, dependiendo de las particularidades de sus beneficiarios, conforme a lo desarrollado en el acápite 2.2.2. de la presente investigación. Es decir, no se verifica una disposición legal que posibilite la existencia de otros tipos de modalidades formativas, con base a un listado abierto, tal como parece ser la intención de la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento.

Incluso, de la revisión del artículo 4°³¹ de la Ley, referido a los Centros de Formación Profesional, tampoco se hace énfasis en la particularidad de las instituciones creadas por ley, ni de la implementación de sus programas de aprendizaje dual, como sustento que las diferencien de otros Centros de Formación, por lo que se desprende que estas instituciones también deberían acatar la implementación y aplicación de las modalidades formativas dispuestas en la Ley N° 28518, en la inserción de sus estudiantes en las empresas.

Conforme a lo desarrollado, y de los siguientes artículos de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, las cuales regulan cada una de las modalidades formativas señaladas en la norma legal, así como las obligaciones

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.

³⁰ Artículo 2.- Tipos de modalidades formativas

Las modalidades formativas son:

1. *Del aprendizaje:*
 - a. *Con predominio en la Empresa*
 - b. *Con predominio en el Centro de Formación Profesional:*
 - b.1. *Prácticas pre-profesionales*
2. *Práctica Profesional.*
3. *De la Capacitación Laboral Juvenil.*
4. *De la pasantía:*
 - a. *De la pasantía en la Empresa*
 - b. *De la pasantía de Docentes y Catedráticos*
5. *De la actualización para la Reinserción Laboral*

³¹ Artículo 4.- Centros de Formación Profesional

“Son entidades especializadas los Centros de Formación Profesional debidamente autorizados por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de Formación Profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la Ley les otorgue tales atribuciones.

Asimismo, los Servicios de Formación Profesional debidamente autorizadas 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. Dichas entidades se rigen por sus normas especiales y las que señala la presente Ley.”

y lineamientos generales aplicados a estas, no se cuenta con alguna disposición que aperture la posibilidad de que las instituciones creadas por ley, como el Senati, pueda imponer su propia normativa frente a sus programas de aprendizaje dual, como sí lo establece el Reglamento. Con ello, se arriba en que existe una vulneración de los límites planteados por la Constitución Política del Perú al Poder Ejecutivo, en base al inciso 8 del artículo 118°, respecto a la facultad de emitir reglamentos por medio de decretos supremos, los cuales no deben transgredir ni plantear disposiciones por encima de lo señalado en la Ley, como norma jerárquicamente superior a la que le deben subordinación.

En efecto, no existe una sintonía entre lo dispuesto en la Ley N° 28518 con lo señalado en su Reglamento, específicamente por las facultades regulatorias otorgadas por el Ejecutivo a los institutos creados por ley, como el Senati, por medio de la Séptima Disposición Final y Complementaria, escenario que no solo transgrede el contenido de una norma de rango mayor, así como una afectación a una disposición constitucional, sino que -también- denota una contradicción con parte de normativa que rige en la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”.

A modo de ejemplo, el artículo 52° de la Ley N° 28518 establece, como parte del listado de infracciones que se originan por el incumplimiento de disposiciones normativas relacionadas con las modalidades formativas, en el inciso 1³², “*el incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario*”, situación que motivaría el inicio de una fiscalización por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (art. 49°). Con la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua, por medio de la normativa implementada por el Senati, conforme a las facultades otorgadas por el Reglamento, se está posibilitando que las empresas incumplan con el pago de una subvención (contraprestación) por los servicios brindados por los aprendices, escenario que no se encuentra acorde con lo señalado en la disposición legal referida.

³² Artículo 52.- Otras 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”

Incluso, si nos apartamos de lo regulado en el Convenio de Colaboración Mutua, otra de las modalidades formativas creadas por la institución técnica es el Contrato de Trabajo (CTR), el cual se encuentra dirigido a los aprendices vinculados con las empresas bajo una relación laboral, escenario que no se condice con el artículo 50³³ de la Ley N° 28518, donde se proscribe que los beneficiarios de las diversas modalidades tengan relación laboral con las empresas donde complementarían su formación técnica.

Lo señalado demuestra las implicancias generadas por el apartamiento del Reglamento sobre lo dispuesto en la Ley, a lo cual debe sumarse la vulneración sobre un mandato constitucional, como es el hecho de no transgredir los límites de la norma jerárquica superior (art. 118° de la Constitución), facultándose a las instituciones técnicas la regulación especial, bajo sus propios criterios normativos, de sus programas de aprendizaje dual (modalidades formativas), permisibilidad que la Ley N° 28518 desconoce.

Al respecto, como medidas de acción necesarias frente a lo desarrollado, corresponderá que la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento sea modificada o derogada por otro decreto supremo de igual naturaleza, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o por una norma de mayor jerarquía, teniéndose como sustento la necesidad de alinear sus disposiciones con el contenido de la Ley N° 28518, y respetándose lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, a efectos de evitar graves perjuicios a los beneficiarios de las modalidades reguladas por las instituciones creadas por ley, como es el caso del Senati con la implementación del Convenio de Colaboración Mutua.

³³ Artículo 50.- Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas
“No es permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas contempladas en esta Ley a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, o que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.”

3.3. Manifestaciones de la vulneración al principio-derecho de igualdad, por medio de la implementación del Convenio de Colaboración Mutua (CCM) por parte del Senati

La potestad normativa dispuesta en la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, teniendo como base lo aplicado por el Senati en sus programas de aprendizaje dual, también reviste deficiencias de fondo, las cuales tienen un impacto directo con el principio-derecho de igualdad, elementos jurídicos de presencia predominante en nuestro ordenamiento normativo. Así, en el presente acápite, se desarrollará (i) la injustificada inaplicación de las modalidades formativas laborales dispuestas expresamente en la Ley, por parte de instituciones como el Senati; y, (ii) la afectación a un derecho fundamental, como es de la remuneración, aplicado también en las modalidades formativas, amparándose en una diferenciación -sin sustento suficiente- que pretende priorizar el derecho a la formación profesional en favor de los aprendices de la institución técnica, por medio de la aplicación del CCM.

3.3.1. “La excepción de la exclusión”: La injustificada inaplicación de las modalidades formativas dispuestas en la Ley N° 28518 frente a la formación profesional de los aprendices del Senati

Para este punto, es necesario remitirnos a lo planteado en el punto 2.2.1.3. de la presente investigación, en el cual se indicó que la Ley N° 28518, por medio de su artículo 3°, hace manifiesta la exclusión de la normativa laboral vigente ante la regulación sobre las modalidades formativas. El sustento principal para esta medida se materializa en la naturaleza formativa de las modalidades señaladas, pese a contarse con los elementos que configuran un vínculo de trabajo (prestación de servicios, contraprestación económica y subordinación). Al respecto, teniéndose en cuenta la particularidad de estos prestadores de servicios, como son los beneficiarios de las modalidades formativas, aunado al carácter productivo en la ejecución de sus labores, a nuestra opinión, adoptando la posición de parte de la doctrina especializada, se debería determinar un

régimen especial dentro de las relaciones laborales (Neves 2018:52) (Arce 2007:172), y no una exclusión de la normativa que la rige, factor común que se aplica en la legislación comparada, conforme se desarrolla en el punto 2.1. de nuestra investigación.

Aunado a ello, también se debe tener en cuenta que existen modalidades formativas expresamente señaladas en la Ley, en las cuales se advierte una escasa y, hasta en algunos casos, inexistente naturaleza formativa, como es el caso de la Capacitación Laboral Juvenil y la Actualización para la Reinserción Laboral, escenarios donde, incluso, no hay de por medio Centros de Formación Profesional, encargados de la profesionalización de los beneficiarios, junto con las empresas, a diferencia de modalidades como las de Aprendizaje -con predominio en la Empresa o en el Centro de Formación correspondiente- o Pasantía en la Empresa.

Asimismo, tal como se desarrolló en el acápite referido a la igualdad, con la emisión de la normativa que regula a las modalidades formativas laborales, nos encontramos ante un supuesto relacionado con la igualdad en la producción de la ley, por el hecho de que se desconoce la naturaleza laboral de las relaciones jurídicas que se enmarquen en su aplicación, aun cuando se presenten los elementos que caracterizan a una relación laboral (prestación de servicios, subordinación y remuneración), determinándose beneficios distintos a los dispuestos en un vínculo de trabajo. Así, bajo el análisis realizado sobre la naturaleza jurídica de las modalidades formativas, aunado a lo dispuesto como objetivos en la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, se desprende que el principal sustento para diferenciar normativamente a las modalidades formativas de lo que configura una relación laboral es el carácter estrictamente formativo, debido a que, de su aplicación, se pretende *“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”* (literal b del Art. II de la Ley) y *“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” (literal c del Art. II de la Ley).

Sin perjuicio de la crítica referida, lo cierto es que en la actualidad existe una exclusión de las modalidades formativas sobre la normativa que rige a las relaciones laborales, situación que evidencia una diferenciación externa, tomando como referencia la normativa que rige sobre estas modalidades, conforme se detalla en el Cuadro N° 02 de la presente investigación, teniéndose como aspectos determinantes las jornadas laborales; las subvenciones, como contraprestación por los servicios brindados a las empresas; así como demás beneficios otorgados a los beneficiarios de las modalidades formativas.

Ahora bien, respecto a los fines de la presente investigación, debemos señalar que, dentro de la exclusión normativa antes detallada, existe una excepción sobre la normativa que rige sobre los programas de aprendizaje dual aplicados por las instituciones creadas por ley, como es el caso del Senati. Es decir, hay Centros de Formación Profesional que no tienen la obligación de acogerse a las modalidades expresamente reguladas por la Ley N° 28518, sino que, con base en la Séptima Disposición Final y Complementaria de su Reglamento, tienen la potestad de diseñar e implementar sus propias modalidades de formación.

Por lo anterior, se reconoce una diferenciación interna, en tanto existe escenarios donde se pueden manifestar otras modalidades, como son los programas de aprendizaje dual, distintas a las reguladas por la Ley N° 28518, evidenciándose una excepción sobre la normativa referida a las modalidades formativas laborales. Como se indicó anteriormente, una institución que tiene la potestad de diseñar sus propias modalidades es el Senati, entre las cuales, como fue desarrollado en el acápite 2.3.3. de la presente investigación, se encuentran los Convenios de Colaboración Mutua.

En referencia a este Convenio, los lineamientos que la rigen advierten una diferenciación normativa, en contraste con otras modalidades formativas señaladas expresamente en la Ley N° 28518, como el caso de las prácticas

preprofesionales, aun cuando desde la finalidad de ambas modalidades, se advierte un predominio del estudiante/aprendiz en el Centro de Formación Profesional. Así, bajo una revisión comparativa entre las disposiciones normativas que regulan a las prácticas preprofesionales con las establecidas en el Convenio de Colaboración Mutua por parte del Senati, se pueden verificar similitudes y diferencias que se materializan en lo siguiente:

Cuadro N° 06

Cuadro comparativo entre las prácticas preprofesionales y el Convenio de Colaboración Mutua

	Prácticas Preprofesionales	Convenio de Colaboración Mutua
Partes del convenio	El Centro de Formación Profesional, la empresa y el estudiante	El Senati, la empresa y el aprendiz
Actividades plasmadas en el convenio	Actividades relacionadas al Plan Específico de Aprendizaje (PEA)	Actividades relacionadas al Plan Específico de Aprendizaje (PEA)
Jornada de prácticas	Máxima de seis (6) horas diarias o treinta (30) horas semanales	Máxima de seis (6) horas diarias o (30) horas semanales
Plazo del convenio	Guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo	No puede exceder de la fecha de fin de la carrera técnica
Seguimiento en las prácticas por las empresas	La empresa designa a un supervisor para verificar el desarrollo y cumplimiento del PEA.	La empresa designa a un Monitor, a efectos de seguir y fiscalizar la formación de los aprendices, conforme al PEA.
Subvención	Obligatorio. No menor a una (1) RMV.	El pago depende de la voluntad de la empresa
Descansos vacacionales	Quince (15) días, por prácticas superiores a doce (12) meses	No se establece de manera obligatoria para la empresa
Subvención adicional	Media (1/2) subvención adicional por cada seis (6) meses continuos de prácticas	No se establece de manera obligatoria para la empresa

Seguro contra riesgos y accidentes	La empresa se encarga de contratarlo en favor del estudiante	El Senati garantiza a la empresa que el aprendiz cuenta con una póliza de seguro contra accidentes personales
-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

* Elaboración propia, en base a lo dispuesto por la “Ley sobre Modalidades Formativas”, Ley N° 28518, y su reglamento, así como los lineamientos del Convenio de Colaboración Mutua señalados por el Senati.

De lo señalado, si nos enfocamos en aspectos específicos, como las actividades plasmadas en los convenios (alineadas al PEA), las partes firmantes (acuerdo tripartito), el seguimiento de la ejecución de las prácticas por los estudiantes/aprendices, la jornada de labores y el plazo máximo de los acuerdos, no se desprende mayor elemento de diferenciación entre las dos (2) modalidades formativas, teniendo en cuenta, una vez más, que en ambos casos se estaría priorizando la estancia del estudiante en el Centro de Formación Profesional. Sin embargo, si se hace referencia a la obligatoriedad en el pago de una subvención mensual mínima a los estudiantes, aunado a demás beneficios en favor de estos por parte de las empresas (descanso vacacional, subvención adicional y seguro de salud), hay una distancia sustancial entre lo regulado en las prácticas preprofesionales con los lineamientos del CCM, en perjuicio de los beneficiarios de esta última.

Si observamos la diferenciación materializada entre las prácticas preprofesionales (modalidad formativa expresamente establecida en la Ley N° 28518) con los Convenios de Colaboración Mutua aplicados por el Senati (la cual tiene como base legal lo dispuesto en la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley, aprobada por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR), recalamos que nos encontramos ante una de naturaleza interna, debido a que estamos ante dos (2) modalidades formativas, excluidas de la aplicación de la normativa que rige sobre las relaciones laborales, en las cuales, pese a enmarcar una misma naturaleza jurídica (formativa-productiva), revisten de lineamientos que son distintos entre estas, como es la falta de obligatoriedad por la empresa de pagar una contraprestación por los servicios brindados por los aprendices, entre otros consignados en el Cuadro N° 05, pese

a tener como principal similitud el predominio del aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.

Hasta este punto, corresponde analizar si la diferenciación generada por la norma legal aprobada por el Poder Ejecutivo (haciendo referencia al Reglamento de la Ley N° 28518) tiene el sustento suficiente para posibilitar la exclusión de la aplicación de las modalidades dispuestas expresamente en la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, por parte de las instituciones creadas por ley, centrándonos específicamente en el caso del Senati, con la implementación de sus programas de aprendizaje dual.

Para esto, debemos remitirnos -nuevamente- a lo planteado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 045-2004-PI/TC, haciendo referencia a la intervención estatal sobre el principio de igualdad, conforme a que *“34. (...) La intervención en la igualdad consiste en la introducción de un trato diferenciado a los destinatarios de la norma que, en cuanto medio, está orientada a la consecución de un fin y que, prima facie, aparece como contraria a la prohibición de discriminación”*. Es decir, teniendo en cuenta la posición del máximo intérprete de la Constitución, el Poder Ejecutivo, con la aprobación del Reglamento de la Ley N° 28518, en el extremo concerniente a la Séptima Disposición Séptima Disposición Final y Complementaria, busca la ejecución de un fin supremo, razón por la cual otorga facultades normativas a instituciones como el Senati para regular las modalidades formativas que aplicarán a sus estudiantes.

Así, el Ejecutivo habría determinado que las instituciones como el Senati, así como sus aprendices, tendrían una particularidad que los diferencia del resto de beneficiarios de las modalidades formativas determinadas por la Ley N° 28518, como es el caso de las prácticas preprofesionales, razón por la cual corresponde implementar un trato -también- diferenciado, a efectos de que, a nuestra posición, puedan ejercer su derecho a la formación profesional, forjando el aprendizaje de los estudiantes en escenarios reales de trabajo. Esta posición se ampararía en el fundamento 6 del Expediente N° 01604-2009-PA/TC, emitido

por el Tribunal Constitucional: *“En tal sentido, el derecho a la igualdad se constituye, prima facie, en aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, así como a tratar de manera desigual a las personas que estén en situaciones desiguales, debiendo dicho trato dispar tener un fin legítimo, (...)”*.

Sin embargo, si planteamos posibles causas que habrían generado la excepción en la aplicación de las modalidades formativas dispuestas en la Ley N° 28518 por parte del Senati, encontramos que el motivo podría ser que van dirigidas a instituciones creadas por ley, pero que, a su vez, implementen programas de aprendizaje dual, siendo este factor, a nuestro criterio, el principal sustento para que el Ejecutivo manifieste una diferenciación entre las instituciones referidas con cualquier otro Centro de Formación Profesional (p. ej. universidades).

Pues bien, para determinar si es justificable la inaplicación de las modalidades formativas dispuestas en la Ley N° 28518 por parte de las instituciones que aplican programas de aprendizaje dual, como es el caso del Senati, corresponde abordar si, justamente, estos programas tienen particularidades que ameritan un trato diferente a la forma de aprendizaje aplicado por otros Centros de Formación, los cuales sí se encuentran obligados a ejecutar las modalidades señaladas por ley. Para ello, debemos remitirnos -nuevamente- a lo que se concibe como programa de aprendizaje dual, tal como fue desarrollado en el punto 2.3.2 de la presente investigación, donde se desprende el rol preponderante de las empresas en la formación profesional de los aprendices, debido a que tendrán la labor de transmitir habilidades y capacidades necesarias para que los estudiantes puedan encontrarse aptos a los requerimientos laborales de las diversas actividades económicas (Aleman 2015:506), específicamente las ligadas a aspectos técnicos.

Conforme a lo anterior, los programas de aprendizaje dual se caracterizan por forjar una formación profesional, desde el ámbito educativo (en la institución correspondiente), y abordando el ámbito del trabajo, por medio de la ejecución

de labores en las empresas, espacios donde complementaran las aptitudes necesarias para insertarse al mercado laboral. La concepción de este tipo de programas de aprendizaje también son adoptadas por el Senati, tal como se evidencia de lo detallado en la Memoria Anual del 2020: *“La formación profesional dual (FPD) se realiza combinando, generalmente, cuatro o cinco días de aprendizaje práctico en empresas con un día de aprendizaje teórico-práctico en nuestros centros de formación profesional (CFP) SENATI”*. En síntesis, existe una enseñanza integral, donde la institución técnica y las empresas tienen roles preponderantes en la profesionalización de los aprendices.

Al respecto, ¿existe una diferencia sustancial entre la aplicación de los programas de aprendizaje dual con la implementación de las modalidades formativas laborales determinadas expresamente en la Ley N° 28518? Si retomamos nuevamente el ejemplo de las prácticas preprofesionales, se advierte que el estudiante también es beneficiario de una formación integral, debido a que, de manera complementaria a la educación recibida en los Centros de Formación (p. ej. universidades), también tendrán acceso a la ejecución de labores en escenarios reales de trabajo, como parte de sus prácticas, situación similar a la ejecutada por los aprendices ante la aplicación de los Convenios de Colaboración Mutua.

Incluso, si revisamos los lineamientos que rigen sobre el Aprendizaje con Predominio en la Empresa por la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, estos fueron replicados por el Senati al regular el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE), en tanto que los legisladores crearon esta modalidad enfocada en una formación profesional como la impartida por el Senati, razón por la cual no se advierte una justificación para disponerse una normativa excepcional, como lo posibilitada por medio de la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, aprobada por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

Al no advertirse factores que determinen una situación excepcional que amerite una diferenciación en la regulación sobre las modalidades formativas, por parte

de las instituciones creadas por ley que aplican los programas de aprendizaje dual, como es el caso del Senati por medio del CCM y el CAPE, somos de la posición de que no debió ampararse la intervención estatal, por medio de la aprobación del Decreto Supremo N° 007-2005-TR, no solo por encontrarse contrario a lo dispuesto por ley, como se desarrolló en el acápite 3.2., sino también porque esta medida vulnera el principio de igualdad, si tomamos en cuenta la posición del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, donde señala que “3. (...) *el principio de igualdad concretiza en el plano formal mediante el deber estatal de abstenerse de la producción legal de diferencias arbitrarias o caprichosas; (...)*”.

Aunado a lo anterior, de la revisión de los lineamientos que rigen en el Convenio de Colaboración Mutua, así como los resultados del estudio de campo desarrollado en el acápite 3.1., la intervención estatal origina graves perjuicios a los aprendices del Senati, no solo por evidenciarse una diferenciación de trato normativo, en contraste, por ejemplo, con los beneficiarios de las prácticas preprofesionales, sino también por el hecho de desconocerse la naturaleza productiva que enmarca a las modalidades formativas, aperturándose al abaratamiento de costos para las empresas en la ejecución de servicios por parte de los estudiantes, con escasa posibilidad de queja y/o reclamo, debido a una desprotección legal generada por la medida impulsada y adoptada por el Poder Ejecutivo, de manera injustificada.

3.3.2. “Derecho a la remuneración vs. Derecho a la formación profesional”: La vulneración a un derecho fundamental sin sustento suficiente, conforme a la aplicación del “test de proporcionalidad”, por la implementación del CCM

Centrándonos en la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua, se reconoce la intención del Senati de implementar una formación profesional integral, con la finalidad de dotar de mayores capacidades a sus aprendices, poniéndolos en una mejor posición ante los requerimientos laborales de las empresas, por medio de los programas de aprendizaje dual. Sin embargo, esto

no puede ser sustento para posibilitar la ejecución de labores sin la obligatoriedad sobre el pago de una retribución por parte de las empresas, teniéndose presente lo dispuesto expresamente en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú: *“Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”*. Es decir, con la implementación del CCM, el Senati estaría priorizando el derecho a la formación profesional, en el aspecto referido a la ejecución de prácticas en escenarios reales de trabajo, por encima del derecho fundamental a la remuneración, determinada como la contraprestación por los servicios brindados por un individuo.

Si bien existe la posibilidad de que, por medio de la intervención estatal, se puede restringir derechos fundamentales en algunos casos, con la finalidad de conseguir un fin supremo, constitucionalmente reconocible (Eguiguren 2002:104), es importante que se cuente con una justificación razonable, a partir del cual se determine que el “sacrificio” ejecutado es un elemento necesario para alcanzar un objetivo mayor. Así, como se indicó anteriormente, en el caso de la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua, el Senati, por medio de la potestad normativa otorgada por el Ejecutivo, restringe el derecho a la remuneración por, a nuestro criterio, pretender que los aprendices puedan tener un acceso a las empresas, en las cuales logren complementar el aprendizaje obtenido en la institución técnica, materializándose una profesionalización para el trabajo.

Por lo señalado, con la finalidad de analizar si se cuenta con sustento razonable para restringir el derecho fundamental a la remuneración, antes, es imperante hacer énfasis en que esta se encuentra configurada en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, a partir de la cual, en estricto, se proscribía la ejecución de labores, sin mediar una retribución, por ningún prestador de servicios (al no hacerse distinción alguna, somos de la posición de que se puede encasillar en este supuesto normativo a los beneficiarios de las modalidades formativas). Incluso, para reconocer la dimensión de este derecho fundamental, nos remitimos a lo sentenciado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00020-2012-PI/TC:

“12. Este Colegiado ha señalado que la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana (...).

13. El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios brindados por el trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene realidad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). (...).”

Para los efectos de la presente investigación, debemos dejar en claro que, si bien se hace referencia al término “remuneración”, es necesario adoptar el sentido de fondo de este derecho fundamental, como es el pago de una contraprestación en respuesta a las labores ejecutadas por un individuo (p. ej. los aprendices del Senati, con la ejecución de los programas de aprendizaje dual) en favor de un tercero, como vienen a ser las empresas. Esta concepción del derecho referido viene alineada con el carácter productivo de las modalidades formativas, en tanto que, como bien lo señaló Boza Pró, el beneficiario requiere obtener de medios para subsistir -de ahí el carácter alimentario de la subvención- y la empresa utiliza su puesta a disposición para generarse ingresos económicos (2020:46-47).

Habiéndose abordado el derecho fundamental a la remuneración, aplicable a las modalidades formativas determinadas por la Ley N° 28518, así como los programas de aprendizaje dual implementados con base legal en su Reglamento, teniendo en cuenta los lineamientos que rigen sobre el Convenio de Colaboración Mutua, donde el Senati estipula que las empresas no se encuentran obligadas a efectuar el pago de una contraprestación por las labores ejecutadas por los aprendices, vulnerándose el derecho referido, corresponde analizar si se cuenta con el sustento suficiente para restringirla en este caso en concreto. Para ello, en vista de que nos encontramos ante una confrontación entre dos (2) derechos fundamentales, como son el de remuneración y el de

formación profesional, utilizaremos el “test de proporcionalidad”, como herramienta jurídica necesaria para determinar la justificación o no de la regulación especial del CCM.

Por medio del “test de proporcionalidad”, como se desarrolló en el acápite 1.2.3.3. de la presente investigación, se permite desprender si la medida adoptada por los órganos estatales, que restringe derechos fundamentales, tienen un sustento objetivo y razonable, con la finalidad de alcanzarse un fin supremo, para lo cual se requiere la revisión de tres (3) componentes, denominados por el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 00579-2008-AA/TC, como subprincipios, conforme a lo siguiente:

“25. (...), el test de proporcionalidad incluye, a su vez, tres subprincipios: idoneidad, necesidad y ponderación o proporcionalidad en sentido estricto. En cuanto al procedimiento que debe seguirse en la aplicación del test de proporcionalidad, hemos establecido que la decisión que afecta un derecho fundamental debe ser sometida, en primer término, a un juicio de idoneidad o adecuación, esto es, si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la finalidad que se busca tutelar; en segundo lugar, superado este primer análisis, el siguiente paso consiste en analizar la medida restrictiva desde la perspectiva de la necesidad; esto supone, como hemos señalado, verificar si existen medios alternativos al adoptado por el legislador. Se trata del análisis de relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios; el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Finalmente, en un tercer momento y siempre que la medida haya superado con éxito los test o pasos previos, debe proseguirse con el análisis de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto. (...).”

Como bien se desprende del extracto de la sentencia citada, el “test de proporcionalidad” es de carácter cancelatorio, en tanto que si no se supera, en el orden señalado –(i) sub principio de idoneidad; (ii) sub principio de necesidad; y, (iii) sub principio de proporcionalidad en sentido estricto-, uno de los subprincipios, no será necesario continuar con el test referido, dándose por sentado que la medida adoptada carece de justificación para vulnerar un derecho fundamental, por medio de la diferenciación normativa.

Ahora bien, teniendo en cuenta la forma de ejecución del “test de proporcionalidad”, para los fines de la presente investigación, respecto a la revisión de la justificación de la legislación especial que rige sobre el Convenio de Colaboración Mutua aplicado por el Senati, nos remitiremos en tres (3) aspectos a ser analizados:

- A. La regulación especial del CCM, amparado en la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, aprobada por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, transgrede el principio de igualdad, así como el derecho fundamental a la remuneración, entendida como la obligación del pago de una contraprestación por la ejecución de labores por un individuo.
- B. La medida cuestionada es la regulación ejecutada por el Senati en el Convenio de Colaboración Mutua, bajo lo facultado por la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley.
- C. La finalidad detrás de la regulación especial del CCM, a nuestro criterio, es la implementación de un programa de aprendizaje dual que se sustente en una formación profesional integral, basada en una enseñanza por parte de la institución técnica y complementada con la experiencia real de trabajo, dotándose de capacidades idóneas a los aprendices ante los requerimientos de las empresas, materializando el derecho a la formación profesional.

Al respecto, como se indicó anteriormente, para iniciar con el “test de proporcionalidad”, debemos remitirnos, en primer lugar, al “sub principio de idoneidad o adecuación”, por el cual, con base en el fundamento 25 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional por el Expediente N° 00579-2008-AA/TC, corresponde verificar el fin legítimo que se sigue con la imposición de un lineamiento jurídico, para, posteriormente, proceder en determinar si la medida aplicada es idónea para conseguir tal objetivo.

Así, resulta importante determinar el fin supremo que se pretende conseguir con la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua. Para ello, debemos hacer referencia al artículo 23° de la Constitución Política del Perú, “*el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo*”, por la cual se desprende como derecho constitucional el acceso a una formación profesional por parte de los estudiantes. En específico, conforme a lo desprendido del Senati, el derecho constitucional se materializa en la implementación de un programa de aprendizaje dual aplicado a sus estudiantes, como es el CCM, regulado por la misma institución técnica, que posibilite una educación integral, conjugando lo enseñado en el centro educativo con la experiencia real de trabajo en las empresas. Este sería el fin supremo perseguido por la institución técnica.

Por lo siguiente, corresponde verificar si el desarrollo de una regulación especial sobre esta modalidad formativa (Convenio de Colaboración Mutua) constituye un medio idóneo para la formación profesional integral, a partir de las cuales los aprendices de la institución técnica cuenten con capacidades determinantes frente a los requerimientos de trabajo por las empresas de diversas actividades económicas.

Si adoptamos la base normativa dispuesta por el Senati, aunado a las conclusiones arribadas por el estudio de campo, ejecutado por medio de entrevistas a estudiantes de la institución técnica en diversas sedes del país, el Convenio de Colaboración Mutua es una modalidad formativa especial que reduce las obligaciones que recaen sobre las empresas, principalmente en la obligatoriedad del pago de una subvención mínima mensual en favor de los aprendices, así como el otorgamiento de beneficios adicionales (tales como el otorgamiento de un descanso vacacional, el pago de media subvención cada seis (6) meses de ejecución de prácticas continuas y la contratación de un seguro de salud), desprendiéndose que el cumplimiento de estas recaen en la decisión unilateral y facultativa de las empresas. Esto, con el objetivo de permitir el acceso de los estudiantes en un escenario real de trabajo, a efectos de que puedan

complementar la enseñanza obtenida en la institución técnica, y así poder colocarlos en un mejor escenario de empleabilidad, debido a la formación integral obtenida del Senati.

De la información estadística emitida por la institución técnica desde el 2010 al 2020, conforme a lo desarrollado en el punto 2.3.4. de la presente investigación, se advierte que la ejecución de los programas de aprendizaje dual aplicados por el Senati, como es el Convenio de Colaboración Mutua, genera resultados positivos en el ingreso de sus egresados a empresas de diversas actividades económicas, bajo una relación de trabajo, conforme a las opiniones vertidas por los empresarios, quienes reconocen aspectos determinantes en su desenvolvimiento en la ejecución de labores. De manera complementaria a esta información, teniendo en cuenta la opinión vertida por los aprendices entrevistados, en su mayoría, pese a tener críticas sobre la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua, reconocen la posibilidad de ejecutar prácticas en su etapa de formación profesional como un elemento determinante y diferenciador del Senati con otras instituciones técnicas, aspecto por el cual, si bien no les garantiza una empleabilidad inmediata, los coloca en una mejor posición al momento de buscar un puesto de trabajo, posición que se desprende, por ejemplo, de lo manifestado por el APRENDIZ 6:

“(...) conoces la realidad de lo que es el trabajo, no, que es muy diferente que estar en aula a estar en un trabajo, en rodearte de personas que ya laboran o atender al cliente. También, en la otra empresa, no, entonces sientes otra experiencia, no, nueva, y sí sirve bastante. La verdad, sirve bastante.”

Por lo señalado, teniendo en cuenta la base estadística publicada por el Senati, así como los resultados del estudio de campo, se concluye que la implementación del Convenio de Colaboración Mutua, como programa de aprendizaje dual del Senati, es una medida idónea y eficiente para que los aprendices puedan obtener una formación integral, con base a una experiencia real de trabajo, a partir de la cual obtengan mayores elementos al momento de buscar su empleabilidad, tanto de manera dependiente como independiente, debido a la profesionalización para el trabajo, impartida por la institución técnica.

Teniéndose por cumplido el primer paso del “test de proporcionalidad”, corresponde analizar el segundo, como es el hecho de verificar si se cumple con el “sub principio de necesidad”, entendido como el ejercicio jurídico para verificar si se cuenta con medidas alternativas, con la misma idoneidad, que puedan ser de utilidad para alcanzar el mismo fin supremo (Castillo 2005:12) perseguido, en este caso, por el Senati, pero con un menor agravio a los derechos fundamentales de los aprendices, como el de remuneración.

Haciendo referencia nuevamente al nivel de intervención estatal, por medio de la implementación de los programas de aprendizaje dual por parte del Senati, en base a las facultades otorgadas por la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, específicamente en referencia a la regulación especial del CCM, nos encontramos ante una de “intensidad fuerte”, debido a que hay una vulneración en el derecho fundamental a la remuneración de los estudiantes, materializada en el desconocimiento del carácter productivo de las modalidades formativas, en tanto que no hay una obligatoriedad para la empresa de cumplir con el pago de una contraprestación por los servicios brindados por el aprendiz, pese a ejecutar labores que, de alguna medida, generan ingresos económicos para los empresarios.

En ese escenario, corresponde revisar la posible aplicación de medidas alternativas que se impregnen de la misma idoneidad para alcanzar el fin supremo pretendido con la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua por el Senati, como es la ejecución del derecho a la formación profesional en beneficio de los aprendices. De existir tales medidas, carece de justificación la regulación especial aplicada en los Convenios referidos por la institución técnica.

Al respecto, tal como se desarrolló anteriormente en la presente investigación, la institución técnica cuenta con cuatro (4) modalidades formativas para la inserción de los estudiantes en las empresas, por medio de la ejecución de prácticas. Dentro de estas, se encuentra el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE), la cual, conforme se desprende de los resultados del estudio

de campo, también puede ser utilizado como modalidad formativa por los estudiantes del Senati, para cumplir con la práctica exigida por la institución en un escenario real de trabajo, con la sustancial diferencia que, en este caso, sí existe una obligatoriedad para la empresa sobre el cumplimiento del pago de una subvención mensual mínima no menor a una (1) RMV en favor de los estudiantes, aunado a la posibilidad de gozar beneficios adicionales (como un descanso vacacional de quince (15) días, el pago una subvención mensual adicional cada seis (6) meses de duración continua del aprendizaje, y la contratación de un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes por parte de la empresa). Es decir, se tiene una medida alternativa que genera un escaso impacto en los derechos fundamentales de los aprendices, igual de idónea para buscar la formación integral de estos, y que, además, se encuentra alineada con lo dispuesto por la Ley N° 28518, en contraste con la regulación del Convenio de Colaboración Mutua.

Incluso, si la intención -por parte del Poder Ejecutivo- es que las empresas se hagan de los servicios de los aprendices, con la finalidad de que puedan acceder a prácticas para complementar su formación profesional, se puede implementar beneficios tributarios o subsidios a las empresas, y/u ofrecer la difusión de estas y su(s) marca(s) por medio de los canales de comunicación del Estado, tal como se ejecuta en el Uruguay, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 19.133, "Empleo Juvenil", y que bien puede ser replicado en el Perú. Así, se pueden establecer los lineamientos que rigen, por ejemplo, a las prácticas preprofesionales, debido a las similitudes que presenta con los Convenios de Colaboración Mutua, por los aspectos normativos que la regulan, como el hecho de implantarse la obligatoriedad del pago de una contraprestación por los servicios de los estudiantes, adecuándose a los programas de formación desarrollados por el Senati.

Por lo señalado, resulta evidente que se cuenta con medidas alternativas -y distintas- a la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua, diseñada en base a las facultades normativas otorgadas por el Estado, que generarían un menor impacto en los derechos fundamentales de los estudiantes, como es el de

remuneración, evitándose la reducción de costos laborales que contribuyen a una diferenciación injustificada en perjuicio de los aprendices de la institución técnica. Así, se concluye que no se cumple con el “sub principio de necesidad”.

Hasta este punto, conforme se indicó anteriormente, el “test de proporcionalidad” es cancelatorio, debido a que si no se cumple con uno de sus sub principios, se tiene por injustificada la vulneración al principio de igualdad. Por ello, respecto a la regulación especial del CCM, al no cumplirse con el “sub principio de necesidad”, carece de sustento continuar con el análisis del “sub principio de proporcionalidad en sentido estricto”, entendido como la revisión del balance entre los perjuicios y los beneficios de adoptar una determinada medida (Castillo 2005:14), en relación a la vulneración a la igualdad.

En consecuencia, la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua evidencia una diferenciación externa (en contraste con la normativa que regula los vínculos laborales) e interna (en referencia a los lineamientos que regulan a las modalidades formativas dispuestas expresamente en la Ley N° 28518, como es el caso de las prácticas preprofesionales) que, en base al análisis efectuado por medio del “test de proporcionalidad”, como herramienta jurídica para verificar la viabilidad de la intervención estatal en el principio de igualdad, así como la restricción al derecho fundamental a la remuneración, no se advierte una justificación que posibilite su implementación y aplicación frente a los estudiantes del Senati, situación que amerita un replanteo por parte de la institución técnica, en base a las facultades otorgadas por la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley, reconociéndose que las modalidades de prácticas no solo cuentan con una naturaleza formativa, sino también productiva, siendo determinante el reconocimiento del derecho a una contraprestación por las labores brindadas por sus beneficiarios, y no dejar su cumplimiento y aplicación a una decisión unilateral y facultativa de las empresas.

3.4. El rol formativo y revisor/calificador de la empresa, dentro de la calificación en la formación profesional de los estudiantes del Senati por medio del Convenio de Colaboración Mutua (CCM)

De los lineamientos dispuestos por el Senati que regulan el Convenio de Colaboración Mutua, así como al resultado del estudio de campo, se advierte un rol preponderante de las empresas donde los aprendices ejecutan sus prácticas, no solo desde un aspecto formativo (por medio de la designación de un trabajador, preferentemente un técnico o un especialista de la ocupación en la que practicará el aprendiz, para que se encargue del monitoreo y seguimiento en su formación), sino también desde un aspecto revisor/calificador, en tanto que, la calificación que designe el monitor delegado por la institución técnica a la ejecución de prácticas del aprendiz, con la finalidad de aprobar la currícula de su carrera técnica, se basará en la opinión que determine la empresa, tal como se desprende de lo manifestado por el APRENDIZ 2:

“En sí, es un profesor que ve que todo esté bien con el contrato, le dabas el contrato a él, ellos lo tenían y luego iban cada cierto tiempo algunos supervisores a ver tu trabajo que te den las notas porque los jefes son los que te ponías las notas, en ese tiempo.”

A efectos de realizar el análisis de este punto de la investigación, debemos hacer énfasis en la incidencia del derecho a la formación profesional, a partir del cual se interrelaciona la educación y el trabajo, con la finalidad forjar capacidades idóneas en los estudiantes, frente a los requerimientos laborales en las diversas actividades económicas. Sobre esto, se cuenta con el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por medio de la sentencia recaída en el asunto 293/82, donde se resuelve que *“(…), toda modalidad de enseñanza que prepare para adquirir una capacitación para una profesión, oficio o empleo específicos, o confiera la aptitud necesaria para ejercer dicha profesión, oficio o empleo, está comprendida en la formación profesional, aunque el programa de estudios incluya una parte de formación general.”* (fundamento 30).

Es importante tener en cuenta que, cuando hacemos referencia al derecho a la formación profesional, bajo el sentido de una formación integral, esta parte de

una formación teórica adoptada en el centro de formación, complementada con el aspecto práctico, el cual se obtiene en las empresas (Casanova 2003:43). Es en este escenario donde la empresa adopta un rol fundamental, como entidad que agotará sus recursos y su personal (De Pablo 1994:31), con el objetivo de profesionalizar a los estudiantes con la experiencia y las capacidades determinantes frente al competitivo campo laboral.

Tal como lo señala Estela Ruiz, a partir del derecho a la formación profesional, se *“convierten a las empresas en espacios formales de aprendizajes situados, es decir, aprendizajes que involucran la adquisición de habilidades y conocimientos tácticos, fundamentales para el desenvolvimiento laboral exitoso, que se adquieren mediante el aprender-haciendo en contextos sociales, reales y concretos del trabajo”* (2014:81-82).

En base a lo referido, aunado a lo desarrollado en el acápite 2.3.2. de la presente investigación, la aplicación del sistema de aprendizaje dual, modalidad adoptada por el Senati, materializa la configuración del derecho a la formación profesional, en tanto que la enseñanza de las instituciones educativas no solo se agotan en sus aulas, sino que se requiere de la participación de las empresas, como un centro de aprendizaje complementario, con la finalidad de que los estudiantes ejecuten labores en un escenario real de trabajo. En estricto, este modelo de formación profesional *“combina el aprendizaje teórico en la escuela con la práctica en una empresa, de forma que se potencien las capacidades de los aprendices para responder a las necesidades empresariales y, a la vez, mejoren su propia empleabilidad”* (Morales 2014:87). Es ahí donde, recalcamos, la posición de la empresa configura un rol preponderante dentro de la profesionalización de los aprendices, para el caso en estricto del Senati, por medio de los programas de aprendizaje dual.

Ahora bien, siendo el Convenio de Colaboración Mutua una modalidad formativa adoptada en base a los programas de aprendizaje dual implementados por el Senati, las empresas cuentan con facultades y obligaciones determinadas por la institución técnica, con el objetivo de participar activamente en la

profesionalización de los aprendices, al amparo del derecho a la formación profesional. Así, la posición determinante de las empresas, bajo la regulación especial del CCM, se resume en dos (2) aspectos fundamentales: el rol formativo y revisor/calificador.

Respecto al rol formativo, el Convenio de Colaboración Mutua establece como objetivos³⁴ de la empresa, según su cláusula segunda, el *“permitir el acceso a sus talleres, laboratorios e instalaciones productivas para el aprendizaje práctico de los estudiantes de EL SENATI, mediante la ejecución de las tareas productivas de la empresa, a fin de asegurar la formación de Recursos Humanos con las cualificaciones requeridas por la realidad productiva”*; mientras que, sobre la colaboración mutua, se establece que *“las partes reconocen la importancia de la colaboración SENATI-EMPRESA para complementar la formación práctica de los aprendices de EL SENATI y asegurar una mejor articulación entre las demandas y las ofertas de formación profesional”*.

En esta modalidad formativa especial del Senati, la empresa se encargará de proporcionar las herramientas, instalaciones y elementos de trabajo necesarios para la ejecución de servicios por parte de los aprendices, con la finalidad de generar una formación integral, complementando lo enseñado en la institución educativa, en base a un escenario donde aprenderán desarrollando labor efectiva, la cual debe relacionarse directamente con el Plan Específico de Aprendizaje (PEA) de la carrera técnica correspondiente. Así, aplicando lo dispuesto en la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, específicamente en el numeral 1.3 del Artículo I, “Principios”, como norma supletoria a los programas de aprendizaje dual regulados por el Senati, se reconoce que la labor de la empresa surge por la necesidad de ejecutar un proceso formativo, bajo una adecuación a la realidad, con la finalidad de *“asegurar su calidad y pertinencia”* ante la demanda/requerimiento del campo laboral.

³⁴ Los objetivos de los Convenios de Colaboración Mutua se obtuvieron del modelo de acuerdo publicado en la página web del SENATI, siendo de obligatoria referencia para todos los aprendiz de la institución técnica, sin distinción de la carrera profesional:
https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/escritorio/dir1/convenio_de_colaboracion_mutua_senati-empresa.pdf

Por lo señalado, a causa del rol formativo de las empresas, en el Convenio de Colaboración Mutua, adicionalmente se encuentran obligadas a (i) designar a uno de sus trabajadores para que sea el monitor quien conduzca y supervise la formación práctica del aprendiz; (ii) resguardar la salud y la vida de los aprendices, promoviendo la participación de estos en capacitaciones relacionadas con la materia de seguridad y salud en el trabajo, debiéndose remitir al Senati la documentación que evidencie lo referido, de manera mensual; entre otros.

Si la función de la empresa versa en dotar de conocimientos y capacidades a los aprendices, poniendo a disposición a un trabajador especializado en la ocupación/profesional sobre la que ejecutará prácticas el aprendiz, para guiar y supervisar su formación integral en un escenario real de trabajo, es en este contexto en que se materializa el rol formativo de las empresas, acorde a lo que engloba el derecho a la formación profesional, no advirtiéndose aspectos negativos en su configuración.

Por otro lado, las empresas también cuentan con un rol revisor/calificador sobre la ejecución de prácticas por los aprendices, bajo la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua. Para un mejor entender, debemos remitirnos a los resultados del estudio de campo, a partir del cual, se desprende que presentada la documentación para el inicio de la modalidad formativa, el Senati delega a un encargado de realizar el seguimiento respectivo, asistiendo periódicamente a la empresa donde se realizan las prácticas, con la finalidad de obtener una calificación sobre el cumplimiento de las labores y el desenvolvimiento de los aprendices. Esta calificación es determinante para la aprobación de un curso de la currícula impuesta por el instituto técnico.

Adoptando lo anterior, el rol revisor/calificador que recae en las empresas puede ser reconocido como un elemento determinante -y negativo- para la “resignación” al incumplimiento de los lineamientos que rigen al Convenio de Colaboración Mutua, así como una apertura para la vulneración a los derechos fundamentales

de los aprendices, teniendo como su principal aliado a la regulación especial del Convenio referido por parte del Senati.

No debe pasar desapercibido que en un vínculo laboral se advierte una relación asimétrica de poderes entre la empresa y el trabajador, debidamente reconocido por el ordenamiento normativo (Romero y García 2019:64), a partir del cual, bajo un intervencionismo del Estado, por medio de la adopción de normas legales que disponen mínimos obligatorios (p. ej. la imposición de una (1) RMV), aunado a derechos irrenunciables por los trabajadores en una negociación con las empresas, se trata de equilibrar, de alguna manera, la diferenciación de poderes entre ambas partes. Ahora bien, si tal asimetría de poderes se traslada a las modalidades formativas, donde el estudiante se encuentra sujeto a las órdenes y directivas de las empresas, encontrándonos -además- en un escenario (i) donde no se establecen -en su totalidad- obligaciones mínimas específicas que recaigan en estas (como el pago de una subvención mínima mensual) y (ii) donde la aprobación de un curso de la currícula de los estudiantes dependerá de la calificación de la empresa donde realizan prácticas laborales, es posible que lo señalado genere consecuencias negativas en perjuicio de los aprendices a quienes se aplique el Convenio de Colaboración Mutua.

Para graficar lo anterior, en base a las conclusiones obtenidas por el estudio de campo, abordaremos tres (3) contingencias perjudiciales para los aprendices del Senati:

A. No se da interés sobre la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua, siempre que se cumpla con la currícula exigida por el Senati.

En base a las entrevistas a los aprendices del Senati, se advierte que se prioriza la ejecución de prácticas por el Convenio de Colaboración Mutua, por encima de la regulación que plantea la institución técnica, debido a que reconocen la experiencia obtenida por estas, como una oportunidad determinante ante los requerimientos del campo laboral,

aunado a la necesidad de aprobar el curso exigido en la institución, conforme lo reconoce el APRENDIZ 2:

"Si no hacías las prácticas, no pasabas de ciclo. Esa era la verdad."

Lo anterior, también es compartido por el APRENDIZ 6:

"Tu cuaderno de prácticas era una nota, no; si tú lo tenías bien trabajado todo, al final era una nota para un curso."

En base a lo exigido por el Senati, los aprendices deciden acogerse a los lineamientos que regulan el Convenio de Colaboración, aun cuando no se les reconoce derechos como el pago de una subvención mínima mensual (y, si se ejecuta el pago referido, que este sea menor al mínimo planteado para otras modalidades, como lo dispuesto para las prácticas pre-profesionales) o la disposición de demás beneficios por parte de la empresa, la cual, además, tiene la facultad de determinar la calificación que implicará de manera directa en la aprobación del curso del estudiante, conforme a lo planteado para su carrera técnica.

Por ello, el rol revisor/calificador de la empresa parece ser uno de los elementos determinantes para que los aprendices decidan acogerse al Convenio de Colaboración Mutua, pese a que no establezca la obligación del pago de una contraprestación por los servicios, en tanto que requieren de la empresa para cumplir con parte de su currícula, situación que pone en un escenario de mayor sumisión en perjuicio de los estudiantes, con una escasa posibilidad de negociar los lineamientos que serán determinados de manera unilateral y facultativa por las empresas formadoras, aun cuando estas obligaciones y derechos sí son reconocidas por la Ley N° 28518 para otras modalidades formativas laborales.

B. Se apertura la posibilidad de ejecutar prácticas por encima de la jornada máxima dispuesta por el Senati (6 horas diarias o 30 horas semanales).

Como parte de la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua, se establece una jornada máxima por parte del aprendiz -en las empresas- de seis (6) horas diarias o treinta (30) horas semanales. Ahora bien, si nos remitimos a los resultados del estudio de campo, en la mayoría de los casos de prácticas de los estudiantes del Senati, no se cumple con el tope máximo de horas, reconociéndose como uno de los motivos para tal incumplimiento el hecho de que las empresas exigen un mayor número de horas para el cumplimiento de labores en sus establecimientos, tal como lo manifiesta el APRENDIZ 10:

“Esa modalidad consistía en trabajar... bueno, no trabajar, no, practicar 30 horas semanales. Asistir una vez a la semana a Senati. (...). Yo trabajaba ahí, bueno, sinceramente trabajaba, decían 30 horas pero a la semana hacíamos más de 30 horas, porque nos decían “quédate otra hora” hasta que acabar el trabajo. Entonces, yo estaba ahí desde las 8 la mañana hasta las 5:30 de la tarde, con una hora de descanso, de lunes a sábado... de lunes a viernes y, bueno, los sábados estudiaba.”

De lo citado, algunos aprendices del Senati se encontraban obligados a ejecutar una jornada mayor al tope establecido en el Convenio de Colaboración Mutua, debido al requerimiento expreso del espacio donde ejecutaban prácticas. Una respuesta a tal situación puede ser el hecho de que los estudiantes de la institución técnica requerían de una calificación aprobatoria sobre el desarrollo de estas, la cual dependía exclusivamente de lo dictaminado por la empresa, debido al rol revisor/calificador otorgado por el Senati.

En efecto, al depender de la aprobación de las empresas sobre el desenvolvimiento de los aprendices en un escenario real de trabajo, a efectos de cumplir con la currícula dispuesta por la institución técnica, se reconoce a esta situación con un factor determinante para que los

estudiantes accedan a cumplir con una jornada mayor a la dispuesta en el Convenio referido, aspecto que demuestra el nivel de subordinación de los aprendices a las órdenes y directivas que impartan los empresarios, normalizándose -incluso- este tipo de conductas.

C. Se apertura la posibilidad de ejecutar labores distintas a las dispuestas en el Plan Específico de Aprendizaje (PEA).

De manera complementaria a lo desarrollado anteriormente, como parte del resultado de las entrevistas a los aprendices del Senati, también se advirtió, aunque en pocos casos, que ejecutaban labores distintas a las que correspondían a sus carreras técnicas, incumpliendo con el Plan Específico de Aprendizaje (PEA), por requerimiento expreso de las empresas, conforme se reconoce del testimonio del APRENDIZ 4:

“(...) yo solamente me encargaba de hacer los diseños para las redes sociales y el diseño, por ejemplo, de volantes. Era una empresa de fumigación, entonces yo me encargaba de hacer, como que de los extintores, hay como unas instrucciones, esto también hacía yo, los brochure, todo para la empresa. Solo me encargaba de diseño, pero ¿qué es lo que pasa? Que el jefe a veces se quedaba sin personal por lo mismo que te comenté, a veces me mandaba a responder llamadas, atender a la puerta, me manda, por ejemplo, a trabajos de campo, me recuerdo que en ese tiempo, el jefe tenía que ir a entregar unos extintores porque era un hospital del estado, y o sea te piden en lotes, no, o sea demasiados, y yo tuve que ir, tuve que dejar mis prácticas para ir a poner extintores en el hospital, y eso a mí no me corresponde.”

Nuevamente, nos vemos ante una situación de vulneración a la regulación especial que enmarca los Convenios de Colaboración Mutua, y que es común a las demás modalidades formativas, como es la ejecución de labores acorde al PEA. Por ello, como un factor determinante para la materialización del incumplimiento referido, y aceptado (“normalizado”) por los aprendices, puede ser la sujeción de estos sobre el rol revisor/calificador de las empresas, con la finalidad de acceder a una calificación aprobatoria frente a la currícula exigida por el

Senati, dentro de la formación profesional de los estudiantes, bajo el programa de aprendizaje dual.

Por lo señalado, si bien reconocemos como fructífero la implementación de una formación profesional que integre la enseñanza en la institución técnica (Senati) con la ejecución de labores en un escenario real de trabajo, siendo positivo la posición formadora de las empresas, poniendo a disposición sus instalaciones, un personal calificado y la experiencia de trabajo que tienen en diversas actividades económicas, en favor de los aprendices, la discusión gira entorno al rol revisor/calificador de estas, respecto a la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua.

Conforme a los lineamientos que rigen la modalidad formativa especial implementada por el Senati, la calificación que designe la empresa sobre las prácticas de los aprendices será tomada en cuenta por el personal designado por la institución técnica, a efectos de determinar la aprobación del estudiante de uno de los cursos que forman parte de su currícula. Al respecto, debemos ser enfáticos en señalar que no descalificamos el rol revisor/calificador de las empresas, en tanto que el informe que puedan desarrollar sobre las prácticas de los estudiantes puede ser una herramienta útil para la institución educativa, a efectos de mejorar la formación profesional de estos. Lo que se cuestiona estrictamente es que esta facultad de los empresarios se ejecute en una modalidad formativa que no solo establece lineamientos normativos diferenciadores de forma injustificada, sino que también desconoce derechos mínimos en favor de los estudiantes, aunado a una inexistente fiscalización de la institución técnica sobre el tratamiento de las empresas con los aprendices, situación que hace de una asimetría de poderes, incluso más distante, generándose una mayor sumisión de los aprendices ante lo direccionado por las empresas.

3.5. El abaratamiento de los costos laborales en la prestación de servicios, bajo la ejecución de los Convenios de Colaboración Mutua (CCM)

Otro aspecto que se desprende de la regulación especial de los Convenios de Colaboración Mutua aplicados por el Senati es el abaratamiento de los costos que enmarcan su aplicación, en contraste con otras modalidades formativas laborales dispuestas en la Ley N° 28518, "Ley sobre Modalidades Formativas Laborales", como es el caso de las prácticas preprofesionales. En estricto, se advierte que el Convenio referido no establece determinadas obligaciones a las empresas en favor de los aprendices, tales como: (i) el pago de una subvención mínima mensual; (ii) el otorgamiento de descansos vacacionales; (iii) el pago de media (1/2) subvención adicional por cada seis (6) meses continuos de prácticas; y, (iv) la contratación de un seguro de salud; las cuales dependerán exclusivamente de la decisión unilateral de las empresas. Lo desarrollado se desprende del testimonio del APRENDIZ 7, al preguntarle si la empresa donde practicó le brindó un seguro de salud:

"No, tampoco. Bueno, en el convenio supuestamente que Senati te daba un seguro que, de esa cosa, pero por parte de la empresa, no."

Por lo señalado, en base a la regulación del CCM, el Senati reduce los costos que genera la contratación de los aprendices para las empresas, en caso de ejecutarse cualquier otra modalidad formativa dispuesta en la Ley o, incluso, regulada por la misma institución técnica, como es el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE). Al respecto, uno de los motivos preponderantes para que se establezca tal disposición normativa, amparada en las facultades dispuestas por la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, aprobada por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, puede ser la necesidad de que los aprendices se encuentren vinculados con las empresas, a partir de lo cual puedan contar con las herramientas e instalaciones necesarias para la ejecución de labores en un escenario real de trabajo y así cumplir con el programa de aprendizaje dual del Senati, tal como se desarrolló en el acápite 3.3.2. de la presente investigación.

En síntesis, el abaratamiento de los costos funge como un medio para alcanzar un fin, como es la formación profesional integral de los aprendices de la institución técnica, bajo el Convenio de Colaboración Mutua, en base a la ejecución de labores ante una adecuación a la realidad (conforme al numeral 1.3³⁵ del Art. I de la Ley N° 28518), adoptando de capacidades y experiencias necesarias para el trabajo ante las diversas actividades económicas en favor de los estudiantes.

Sin la intención de ahondar nuevamente en la diferenciación injustificada de la regulación del Convenio referido, en contraste con las demás modalidades formativas laborales reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico, nos centraremos específicamente en la problemática que genera el abaratamiento de los costos sobre la contratación de los aprendices por parte de las empresas, conforme a lo regulado por el Senati.

A manera de referencia, debemos indicar que en el año 2016, se planteó el Proyecto de Ley N° 1215/2016-CR, a partir del cual se pretendía incorporar una nueva modalidad formativa laboral (“Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo”), la cual se aplicaría a estudiantes de Centros de Educación Técnico-Productiva y de Institutos de Educación Superior Tecnológicos, en la búsqueda de la ejecución de funciones en escenarios reales trabajo, con la finalidad de fomentar una formación integral teórico-práctica. Para estos casos, la duración de la jornada formativa no debía ser mayor a cuatro (4) horas diarias o veinte (20) horas semanales, y los estudiantes no percibirían ninguna subvención económica. Al plantearse los motivos que impulsaron el Proyecto, se desprende lo siguiente lo siguiente:

“El modelo de “Educación Dual” promovido por Alemania, tiene muchas virtudes, pero consideramos es difícil masificarlo en el país, debido a que resulta materialmente imposible que más de 390,000

³⁵ Artículo I.- Principios

“1.3 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.”

jóvenes que cursan especialidades Técnico-Productivas, puedan ser recibidos masivamente para complementar su formación en aulas en el sector laboral, con la carga económica que supone el pagar a cada alumno una subvención económica (igual a un sueldo mínimo) por su periodo de formación. Ello, es más grave al interior del país, donde el tejido empresarial es más pequeño y la informalidad supera ampliamente a la empresa formal en más del 70%”.

Así, se reconoce la imperante necesidad de abaratar los costos, con la finalidad de que los estudiantes de institutos técnicos puedan insertarse en las empresas para ejecutar labores en un escenario real de trabajo. Sin embargo, pese a ello, el Proyecto referido no llegó a ser aprobado por el Poder Legislativo, debido a que, como uno de los argumentos en defensa de los estudiantes, se ampararía el cumplimiento de labores (prestación de servicios) sin contraprestación alguna, es decir “trabajo gratuito”.

Tal situación no solo se reconoce en la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua, sino que se viene aplicando en perjuicio de los aprendices, conforme se desprende de los resultados del estudio de campo desarrollado en el punto 3.1., validándose, en el fondo, la vulneración al artículo 23° de la Constitución Política del Perú: *“Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.*

En línea con lo anterior, es necesario precisar que nuestro ordenamiento jurídico proscribire la ejecución de labores en forma gratuita, tal como se desarrolla en la sentencia recaída en el Expediente N° 00020-2012-PI/TC:

“13. El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene realidad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). (...).”

Si bien la Ley N° 28518 excluye a las modalidades formativas de la legislación que rige sobre las relaciones laborales (art. 4°), esto no desvirtúa el aspecto productivo de las prácticas, debido a que con los servicios brindados por los aprendices, para el caso del Convenio de Colaboración Mutua, en favor de las

empresas, se aporta sustancialmente en la generación de utilidades, razón por la cual corresponde el pago de una contraprestación.

Cuando el Senati dispone que no será obligatorio el pago de una subvención mensual en favor de los estudiantes, no solo se desconoce la naturaleza productiva de esta modalidad formativa, sino que se apertura la posibilidad de que los aprendices no cuenten con un medio de subsistencia necesario en razón de su trabajo y puesta a disposición, pese a que la empresa aproveche los frutos de sus servicios, vulnerándose un mandato constitucional (como el dispuesto en el art. 23° de la Carta Magna), sin justificación razonable y acorde a derecho.

Por otro lado, como parte del abaratamiento de los costos dispuestos en el Convenio de Colaboración Mutua, se establece -también- que las empresas no se encuentran obligadas a contratar un seguro de salud en favor de los aprendices, bajo el sustento de que cuentan con el seguro otorgado por el Senati, pese a que, en otra modalidad formativa de la institución técnica, como es el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE), sí se exige tal medida a las empresas, sin advertirse una justificación para tal diferenciación.

Al respecto, nos encontramos ante una disposición especial que vulnera lo regulado en la Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, específicamente en el Artículo I³⁶, “Principio de Prevención”, donde se indica expresamente que la empresa tiene la obligación de implementar medidas que protejan la vida, salud y el bienestar, no solo de sus trabajadores, sino también de *“aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran*

³⁶ Artículo I. Principio de prevención

“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.”

Se debe precisar que en el artículo 54° de la Ley N° 29783, se establece una disposición normativa basada en el principio de prevención por parte de las empresas frente a los beneficiarios de las modalidades formativas:

“Artículo 54. Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo”.

dentro del ámbito del centro de labores”, como es el caso de los beneficiarios de las modalidades formativas laborales, como el Convenio de Colaboración Mutua, correspondiendo que se cumpla con la contratación de un seguro de salud en beneficio de los estudiantes, obligación que se desconoce en la regulación del Convenio referido, diseñado por el Senati.

Asimismo, con la intención de desvirtuar cualquier inquietud sobre la aplicación del principio de prevención por las empresas ante las modalidades formativas laborales, corresponde ampararnos en el artículo 2° del Reglamento de la Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, aprobado por medio del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, a partir del cual se establece lo siguiente:

“Artículo 2°.- En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2³⁷ de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable.”

En vista de estas disposiciones normativas, las empresas se encuentran obligadas de contratar un seguro de salud en favor de los beneficiarios de las modalidades formativas, como una de las medidas que garantizan la protección de la vida y la integridad física de estos, durante la ejecución de funciones en un escenario real de trabajo. Sin embargo, el Senati parece desconocer lo planteado por la “Ley de Seguridad y Salud del Trabajo”, por medio de la regulación especial del CCM, bajo las facultades reguladoras otorgadas por la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, en tanto que se omite cualquier obligación que recaía en las empresas, respecto a la contratación del seguro referido, pese a exigirse el cumplimiento del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, como entidad preponderante dentro de la formación profesional.

³⁷ Artículo 2° de la Ley N° 29783

“Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y los trabajadores por cuenta propia.”

Incluso, si nos remitimos a la Cláusula Quinta³⁸, “Responsabilidad conjunta de la Empresa y el Senati”, del modelo de Convenio de Colaboración Mutua publicado por el Senati, se desprende la obligación de las empresas de cumplir con la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a la ejecución de las prácticas por los aprendices de la institución técnica. Por lo señalado, ¿acaso no correspondía que, dentro de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, se reconociera la contratación del seguro de salud y contra accidentes en favor de los aprendices? Evidentemente, el abaratamiento de los costos en la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua, respecto al seguro referido, no solo genera una vulneración al principio de prevención planteado en la Ley N° 29783, sino que también origina una contradicción entre sus propias disposiciones reguladoras, en tanto que plantea como obligación de las empresas, la implementación de las medidas en seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de proteger y garantizar la salud de los estudiantes, pero omitiéndose la obligación en la contratación del seguro de salud.

En consecuencia, la materialización del abaratamiento de los costos laborales en la prestación de servicios por la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua pretende la inserción de los aprendices en un escenario real de trabajo, a efectos de contar con una formación integral donde obtengan capacidades y experiencias determinantes para la ejecución de servicios en las diversas actividades económicas, vulnerándose disposiciones constitucionales (por el derecho al pago de una contraprestación por los servicios brindados a las empresas) y normativas (por la contratación de un seguro de salud), sin verificarse una justificación válida para ello, aunado a un desconocimiento del carácter productivo de las modalidades formativas, situaciones que impactan negativamente en los derechos fundamentales de los estudiantes de la institución técnica.

³⁸ Cláusula Quinta: Responsabilidad conjunta de la Empresa y el Senati
“El presente Convenio no genera obligaciones laborales a LA EMPRESA respecto a EL APRENDIZ ni a EL SENATI, salvo los supuestos de responsabilidad civil, cuando se afecte la salud e integridad de EL APRENDIZ, y LA EMPRESA no cumpla con las obligaciones y estándares establecidos en las normas de seguridad y salud en el trabajo, las obligaciones previstas en el presente Convenio y las leyes de la materia.”

3.6. El límite a la “flexibilidad laboral”³⁹ como herramienta para el acceso a la experiencia de trabajo, respecto a las prácticas ejecutadas por los Convenios de Colaboración Mutua (CCM)

A partir de los lineamientos que rigen sobre el Convenio de Colaboración Mutua, el Senati desarrolla una regulación que evita imponer obligaciones, derivadas en costos laborales, a las empresas, disponiendo que (i) no hay una obligación en el pago de la subvención mínima en favor de los estudiantes; (ii) no hay una obligación en otorgar media subvención adicional por cada seis (6) meses de prácticas continuas; (iii) no hay una obligación en determinar un descanso vacacional; y, (iv) no hay una obligación en contratar un seguro de salud en beneficio de los aprendices. Lo señalado se ampara normativamente, como bien se viene repitiendo, en la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518.

Pues bien, en contraste con otras modalidades formativas, incluso reguladas por la misma institución técnica, se apertura a una mayor dirección por parte de las empresas en la aplicación del CCM, debido a que tendrán la facultad de imponer sus condiciones, a causa de una desregulación del Senati. Es a partir de este escenario que podemos hacer referencia a la “flexibilidad laboral”.

Para Sergio Quiñones, desde una perspectiva jurídica, *“la flexibilidad laboral ha sido sinónimo de “desregulación”; vale decir, no de eliminación de la norma laboral, sino de una nueva manera de regular el contrato de trabajo, que se aleja de la protección laboral clásica, con la finalidad -real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.”* (2012:316). Es decir, se utiliza la desregulación de una norma legal, para nuestros fines, en materia laboral, como un medio para conseguir determinados resultados.

En esa misma línea, Boza Pro refiere lo siguiente sobre la “flexibilidad laboral”:

³⁹ Debemos ser enfáticos en señalar que no es intención de la presente investigación realizar un estudio a fondo sobre “la flexibilidad laboral”; sin embargo, sí corresponde determinar el sentido que se le dará en este acápite, a efectos de continuar con nuestro análisis sobre la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua aplicado por el Senati.

“Surge en ese contexto la idea de flexibilidad laboral, concepto de origen europeo por el cual se hace una revisión generalizada de la legislación laboral para moderar los niveles de protección que la norma imparte a los trabajadores. Precisamente, la idea de flexibilidad alude a la existencia de un elemento rígido (en este caso, la legislación laboral) que requiere de ser modificado para adaptarlos a diversas formas.” (2014:22)

De lo señalado, se desprende que, a partir de la asimetría de poderes que existe entre la empresa con el prestador de servicios, como también, a nuestra posición, se materializa en la aplicación de las modalidades formativas laborales, por medio del intervencionismo estatal, se disponen normas de límites frente al accionar de las empresas, sobre aspectos como la fijación de las condiciones laborales o el mismo límite en el poder de dirección de estas (Goldin 2014:36). Sin embargo, hay escenarios donde, en base a una nueva forma de regulación sobre la normativa que rige a los vínculos laborales, adoptando la posición de Sanguineti como *“un retroceso del protagonismo de la ley en la regulación de las condiciones de trabajo”* (2013:410), se apertura la posibilidad de la determinación de los variados aspectos que materializan la prestación de servicios por parte de las empresas, como pueden ser los relativos a la fijación de la cuantía correspondiente por contraprestación de los servicios (Ojeda y Gutiérrez 2014:44), entre otros.

Incluso, bajo una disgregación de la “flexibilidad laboral”, se reconoce una parte externa y otra interna, que en posición de Óscar Ermida, la cual compartimos, se diferencian en que la externa versa sobre el ingreso y salida de las relaciones en materia laboral, bajo contratos atípicos y una facilitación sobre las formas de extinción del vínculo de trabajo; mientras que la interna se refiere a la capacidad de las empresas de modificar las condiciones laborales, así como a direccionar su propia organización interna (1992:14), bajo sus propias consideraciones.

Al respecto, adentrándonos al caso en concreto del Convenio de Colaboración Mutua, se debe reconocer, en primer lugar, que se advierte una desregulación por parte del Senati, respecto a las obligaciones que recaen en las empresas, si nos remitimos a lo dispuesto expresamente en la Ley N° 28518, como por

ejemplo en las prácticas preprofesionales. Ahora bien, tal como se desarrolló en los puntos 3.3. y 3.5., pareciera que la intención de la medida adoptada por la institución técnica es la oportunidad de los aprendices para ejecutar labores en un escenario real de trabajo, con lo cual puedan obtener capacidades y experiencias idóneas ante los requerimientos laborales en las diversas actividades económicas. Es aquí donde se puede reconocer una coincidencia con el escenario planteado por Sergio Quiñones, en tanto que se utiliza la flexibilidad en la regulación del Convenio referido, a efectos de conseguir el acceso de los estudiantes del Senati a la realización de prácticas.

Es más, si nos basamos en la estructura y contenido del Convenio de Colaboración Mutua, podríamos afirmar que nos encontramos ante una flexibilidad externa, la cual se materializa en la forma de ingreso de los aprendizajes a las empresas, por medio de un acuerdo distinto al utilizado para otras modalidades laborales dispuestas por Ley, con menores costos laborales para estas, en contraste, incluso, con otras modalidades reguladas por el Senati, como es el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa. A causa de lo señalado, se admite una apertura para que las empresas determinen las condiciones en las que se ejecutarán las prácticas, específicamente sobre las materias que no tienen una regulación estricta en el Convenio referido, lo cual advierte la presencia de una flexibilidad interna.

Enfocándonos en lo último, por el espacio de dirección que faculta el Convenio de Colaboración Mutua a las empresas, podemos arribar en que se está dando paso a otras formas de plantear disposiciones de naturaleza de no jurídica, formada por *“decisiones particulares y concretas”* (Neves 2018:60). Esto es reconocido por parte de la doctrina como el *“soft law”*.

Es decir, a partir de la desregulación sobre la normativa que rige a las relaciones jurídicas en materia laboral, como bien es el caso del Convenio de Colaboración Mutua aplicado por el Senati, con base en el Reglamento de la Ley N° 28518, se reconoce en las directrices planteadas por las empresas, una fuente de derecho, debido a que *“de alguna forma se le considera capaz de generar reglas jurídicas”*

(Pastore 2014:86), aunque estas tengan un carácter no vinculante, si nos basamos a aspectos estrictamente jurídicos, particularidad que la encasilla dentro de lo considerado como el “soft law” (Martín 2015:32).

Para entender de mejor manera a lo que nos referimos con “soft law”, para así realizar el análisis que la relaciona con la “flexibilidad laboral” y la regulación del Convenio de Colaboración Mutua, debemos remitirnos a lo planteado por María Luisa Martín:

“Otra de las transformaciones más importantes que se está produciendo en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo es la progresiva aparición de diversas manifestaciones de reglas de conducta elaboradas por sujetos privados que, si bien no constituyen normas jurídicas en sentido estricto por no proceder de poderes con fuerza jurídica reconocida y, por tanto, por no poder ir acompañadas de ningún mecanismo de coercibilidad pública en caso de incumplimiento de sus estipulaciones, son establecidas con una cada vez más fuerte convicción de regir el comportamiento de los diversos sujetos económicos a los que se dirigen, sujetos que, al mismo tiempo, son parte de las relaciones laborales.” (2015:21).

El “soft law” parte de la idea de que existen actores sociales, como la empresa, que, debido al poder que ejercen sobre los individuos (p. ej. los trabajadores o los beneficiarios de las modalidades formativas laborales), pueden emitir lineamientos que regirán sobre determinadas condiciones de trabajo, pero que no cuentan con la naturaleza jurídica que corresponde a una norma legal emitida por entidades públicas a las cuales se les reconoce esta potestad, sea por ley o por normas constitucionales, por lo que no cuentan con coercibilidad pública, a efectos de procurar su aplicación y cumplimiento.

Lo señalado guarda estrecha relación con el escenario que se genera por la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua determinado por el Senati. Como se indicó anteriormente, el Convenio tiene la particularidad de que evita mayores costos a las empresas ante la contratación de los aprendices para la ejecución de prácticas, en contraste con otras modalidades formativas, como las prácticas preprofesionales, situación que configura lo desarrollado como flexibilidad externa.

Bajo lo anterior, se advierte que la forma especial como se regula el CCM por la institución técnica, apertura la posibilidad de que las empresas puedan determinar -de manera autónoma e independiente- los lineamientos que regirán, específicamente, aspectos como: (i) el pago de la subvención mínima mensual; (ii) el otorgamiento de los descansos vacacionales; (iii) el pago de media subvención adicional; y, (iv) la contratación de un seguro de salud. Así, se configura la presencia del “soft law”, en tanto que las disposiciones internas que establezca cada empresa, respecto a la aplicación del CCM, se basan estrictamente en la posición de poder de estas sobre los estudiantes del Senati, tal como se desarrolló en el punto 3.4., las cuales generan un impacto en la situación jurídica de los aprendices, pero careciendo de cualquier nivel de coerción por parte de las autoridades públicas.

A causa de la posición de la empresa en la aplicación del Convenio de Colaboración Mutua, originado por la desregulación en esta modalidad formativa especial, y como se evidencia del resultado del estudio de campo, se verifica que el nivel de afectación a los derechos fundamentales de los estudiantes es variado y, en algunos casos, inexistente, dependiendo exclusivamente de la empresa en la que los aprendices se insertan para cumplir con labores en un escenario real de trabajo.

A modo de ejemplo, tenemos que el Senati no obliga a las empresas el cumplimiento del pago de una subvención mínima mensual en favor de los aprendices, por medio del CCM, lo cual dependerá de la decisión unilateral y facultativa de estas. Sin embargo, hay casos en los cuales las empresas, pese a no existir esta obligación, sí cumplieron con efectuar el pago de una subvención, incluso equiparándola, en un determinado momento, a lo establecido para otras modalidades formativas, en las cuales se obliga el pago de una subvención mínima mensual ascendente a una (1) RMV, tal como lo detalla el APRENDIZ 1:

"(...) al principio era algo solamente como para cubrir los pasajes, nada más, no. Primero, era S/ 500.00 soles, si no me equivoco. Eso fue los primeros meses, no. La empresa también fue consciente y viendo el desarrollo de cada practicante, bueno, en mi caso, me llegaron a subir al monto mínimo, al sueldo mínimo pues, no."

En contraste a lo relatado, otras empresas simplemente determinaban que no habría ningún pago por la ejecución de prácticas, como fue el caso del APRENDIZ 4, al referirse a la primera empresa donde prestó servicios:

"En la primera, no, no me pagaron nada. (...), incluso -también- fue una de las razones por la cual yo me retiré porque yo pregunté cuánto me iba a pagar al mes y me dijeron que no, que no me iban a pagar, (...)."

Por otro lado, misma situación se advierte en el otorgamiento de un seguro de salud, en la que, pese a no existir la obligación de contratarla por parte de la empresa, en algunos casos sí lo efectuaron, como lo detalla el APRENDIZ 5:

"Seguro de salud, sí, sí me dieron."

Sin embargo, en otros casos, las empresas no contrataron ningún seguro en favor de los estudiantes, trasladando esta responsabilidad al Senati, tal como lo manifiesta el APRENDIZ 9:

"Nadie me dio ninguna factibilidad en ello ya que, por colaboración mutua, la empresa no tiene derecho a que ellos puedan cubrir tus gastos de seguridad, salud o comida. La parte de salud lo cubre Senati, más que todo porque estás yendo a través con ese convenio y Senati se hace cargo de ti ante cualquier cosa que pase en la empresa, nada más."

Lo detallado forma parte de los casos que grafican el escenario generado por la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua aplicado por el Senati, donde la apertura a la planificación de los lineamientos que complementan lo dispuesto por la institución técnica es decisión exclusiva de las empresas, lo cual, a su vez, genera lo que denominamos una "diferenciación interna" -que, cabe recalcar, carece de todo sustento objetivo y razonable-, en tanto que hay diversas particularidades de casos frente a los aprendices, en los que, mientras en algunos se reconocen derechos y obligaciones similares a otras modalidades formativas expresamente determinadas por la Ley N° 28518; en otros, simplemente hay un desconocimiento total de estas.

El espacio aperturado a las empresas para regular determinados aspectos sobre el CCM puede derivar en medidas favorables o desfavorables para los aprendices, a partir de lo diseñado por el Senati. Es aquí la principal crítica sobre esta forma de implementar disposiciones internas ante la ejecución de esta modalidad formativa especial.

Debemos reconocer, en nuestra posición, que no hay mejor forma de implementar los lineamientos que regirán sobre las relaciones jurídicas en materia laboral que las diseñadas por las partes involucradas; sin embargo, también es necesario recordar que existe una asimetría de poderes entre la empresa y el prestador de servicios, como bien se materializa en la aplicación de las modalidades formativas laborales, lo cual origina una escasa posibilidad de negociación, resultando que la imposición de las directivas que regirán estas relaciones tienen como fuente -principalmente- a las empresas.

Si a lo anterior le añadimos el nivel de sujeción que tienen los aprendices frente a las empresas, debido a la obligación de realizar prácticas, conforme a la currícula implementada por el Senati, no debe quedar cuestionamientos sobre el hecho de que la determinación de las materias que no fueron debidamente reguladas por la institución técnica en el Convenio de Colaboración Mutua, dependerá únicamente de las empresas, las cuales sin mayor sustento ni motivación, aplicarán las disposiciones internas que estimen pertinentes. Es decir, dependerá de estas el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales de los aprendices, tales como el derecho al pago de una contraprestación a causa de la ejecución de servicios en favor de un tercero, así como el reconocimiento de la naturaleza productiva de las modalidades formativas.

Esta situación posiblemente genera una incertidumbre en los aprendices, en tanto que el otorgamiento de beneficios y el pago de una contraprestación por sus servicios (sin perder de vista la cuantía de esta) será directamente relacionada con la empresa en donde ejecutarán prácticas bajo el CCM, lo cual se agrava si se toma en cuenta el nivel de sujeción existente a partir del acuerdo

referido. Esto debe marcar un límite a la desregulación planteada por el Senati, con base en la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, aprobada por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

Con la finalidad de evitarse mayores perjuicios a los aprendices, adoptando como principal motivo la asimetría de poderes y el nivel de sujeción de una de las partes (los estudiantes) ante la otra (empresa), aunado a la existencia de una diferenciación injustificada, conforme a lo desarrollado en el punto 3.3., carece de sustento jurídico y constitucional aperturar la posibilidad de que las empresas establezcan lineamientos que complementen la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua, siendo factible y necesaria la intervención estatal por medio de la imposición de obligaciones y derechos mínimos, como los dispuestos en la Ley N° 28518, los cuales serán calificados como una base legal, a partir de los cuales se pueden implementar nuevas disposiciones internas, por cada empresa, tal como se materializa en las prácticas preprofesionales o el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE), aplicada por la misma institución técnica, pero por encima de las expresamente dispuestas en norma jurídicas o amparadas en estas.

En conclusión, la desregulación evidenciada en el Convenio de Colaboración Mutua por parte del Senati denota un aspecto negativo de la “flexibilidad laboral”, en tanto que se busca la inserción de los aprendices en las empresas para lograr un aprendizaje integral, sin advertir las consecuencias negativas, en la mayoría de los casos, que origina su aplicación, derivándose a las empresas la facultad de implementar disposiciones que afectarán la esfera jurídica de los estudiantes, sean estas de manera favorable o no, escenario de incertidumbre que merece ser modificada y replanteada, en consonancia con los derechos fundamentales de los estudiantes, así como al reconocimiento de la naturaleza productiva de las modalidades formativas.

3.7. Propuestas de solución

Como último punto a abordar en la presente investigación, tomando en cuenta la problemática advertida en los acápite anteriores, debido a la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua aplicado por el Senati, procederemos a plantear algunas propuestas de solución, alineadas a la normativa nacional y las disposiciones constitucionales, procurándose la garantía de los derechos fundamentales de los aprendices, sin perder de vista la importancia que recae en la aplicación del derecho a la formación profesional por medio del aprendizaje dual desarrollado por la institución técnica:

- 3.7.1. De la revisión de la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, expresamente se regula el Aprendizaje con Predominio en la Empresa, donde se reconoce que el proceso formativo se realizará mayoritariamente en la empresa (art. 11°). Al respecto, es importante tener en cuenta que esta modalidad formativa se encuentra alineada con los programas de enseñanza del Senati, siendo creada para tal finalidad, con lo cual no se entiende el motivo de la necesidad de crear una modalidad formativa alternativa, como es el Convenio de Colaboración Mutua.

Si bien la institución técnica se ampara en la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, para la creación de diversas modalidades formativas, bajo el criterio y autonomía del Senati, es pertinente tener en cuenta que la Ley diseñó una forma de prácticas que se relaciona con la formación profesional a cargo de la institución referida, sustento que debe primar por encima de lo dispuesto por el Reglamento, por el hecho de encontrarse subordinada a una norma jerárquica mayor (como es la ley), debiéndose aplicar el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE), pero no como una modalidad alternativa al Convenio de Colaboración Mutua, sino como única modalidad de prácticas, siempre que no se presenten

elementos particulares que requieran la creación de otras modalidades especiales.

Con el diseño del CCM, el Senati está desconociendo la existencia de la modalidad de Aprendizaje con Predominio en la Empresa como medida idónea para sus programas de enseñanza profesional, tal como lo dispone la Ley N° 28518, amparándose en una norma de rango inferior, como es el Reglamento, escenario que se agrava si se toma en cuenta que la modalidad formativa alternativa al CAPE (es decir, el Convenio de Colaboración Mutua) posibilita la ejecución de servicios sin contraprestación en perjuicio de los estudiantes, aunado a un abaratamiento de los costos laborales correspondientes a las empresas, vulnerándose la normativa legal y constitucional en materia laboral.

Por lo referido, se propone que el Senati aplique como modalidad formativa laboral el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa, dejándose sin efecto y eliminándose el Convenio de Colaboración Mutua, no solo por lo dispuesto en la Ley N° 28518, sino también por el hecho de que, por medio de la intervención estatal, se plantea obligaciones y derechos mínimos que deberán ser cumplidos por las empresas y los aprendices, con lo cual la conducta negociadora entre las partes o la imposición de medidas unilaterales por parte de las empresas deberán ser “por encima de lo mínimo”, resguardándose los derechos fundamentales de los estudiantes, como el de remuneración, conjuntamente con la ejecución del derecho a la formación profesional.

Asimismo, respecto a la potestad planteada por el Reglamento, como es el hecho de regular sus programas de aprendizaje dual, bajo sus propios criterios, consideramos que el Senati podría aplicarlo, siempre que se cuente con situaciones especiales que ameriten el diseño de modalidades formativas distintas al CAPE, para lo cual debe mediar una revisión por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pudiéndose modificar o derogar el Reglamento, en los extremos que no

adviertan una sintonía con lo planteado en la Ley N° 28518, aunado al resto de nuestro ordenamiento jurídico vinculado a la materia, de mayor jerarquía.

- 3.7.2. En el supuesto de que se imposibilite la eliminación del Convenio de Colaboración Mutua, el Senati deberá replantear la regulación especial del CCM, debido a la afectación que genera sobre los derechos fundamentales de los aprendices, como el de remuneración, así como la vulneración a las disposiciones normativas que rigen sobre las modalidades formativas en general.

Específicamente, corresponde que se reconozca el carácter formativo y productivo de la modalidad, razón por la cual debe imponerse la obligación del pago de una contraprestación por los servicios brindados por los estudiantes de la institución técnica, a cargo de las empresas, alineado con el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, debido a que no se cuenta con ningún sustento válido para desconocer la normativa constitucional.

Asimismo, su configuración debe denotar una responsabilidad en las empresas ante las medidas de seguridad y salud en el trabajo, debiéndose obligarlas a la contratación -directamente- de un seguro de salud en favor de los aprendices, conforme al Principio de Prevención (Art. I de la Ley N° 29783), no debiéndose trasladar esta responsabilidad a la institución técnica.

Aunado a lo señalado, se debe tener en cuenta que del numeral 40.3⁴⁰ del artículo 40° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se desprende la obligación de las empresas de cubrir los riesgos de salud

⁴⁰ Artículo 40.- Infracciones muy graves en materia de promoción y formación para el trabajo
Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:
40.3 No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

a través de la contratación de un seguro (sea por EsSalud o uno privado), en favor de los beneficiarios de las modalidades formativas, situación que debe ser advertida al momento de diseñar la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua. De lo contrario, se estaría permitiendo la comisión de una infracción laboral calificada como “muy grave” por parte de las empresas, sin posibilidad de fiscalización ni sanción administrativa por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Finalmente, respecto a demás obligaciones y lineamientos que deben regular el CCM (p. ej. descansos vacacionales y pagos adicionales de subvenciones por periodos continuos a seis (6) meses de prácticas), corresponderá aplicarse supletoriamente lo dispuesto por la Ley N° 28518, alineando su naturaleza (que se basa en un predominio en el Centro de Formación Profesional) con lo regulado para las modalidades formativas de similares características, como pueden ser las prácticas preprofesionales.

- 3.7.3. Respecto a la necesidad de un seguimiento sobre la ejecución de prácticas por parte de los aprendices del Senati, teniendo en cuenta los resultados del estudio de campo, a partir de los cuales se advierten graves irregularidades en perjuicio de los estudiantes, es importante la creación de un “Registro de Empresas Formadoras” a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo (AAT), donde se verifique un listado de estas, debidamente autorizadas para contratar aprendices, por medio de la aplicación de los programas de aprendizaje dual.

La incorporación de las empresas en el Registro referido dependerá de la discrecionalidad de la AAT, debiéndose tener en cuenta elementos, a manera de propuesta, como: (i) la actividad económica de la empresa; (ii) el número de trabajadores y beneficiarios de modalidades formativas, debidamente registrados; (iii) sedes de la empresa a nivel nacional, de ser el caso; (iii) el número de sanciones administrativas ejecutadas por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, prestándose principal atención a

posibles denuncias por beneficiarios de modalidades formativas laborales; (iv) sentencias judiciales firmes emitidas contra la empresa por demandas en materia laboral; entre otros.

Aperturándose el Registro, el Senati deberá tener acceso al mismo, con la finalidad de ingresar la totalidad de convenios de modalidades formativas firmados por cada empresa en específico, aunado a los informes que deberán emitir el personal delegado por la empresa para el seguimiento y formación de los estudiantes de la institución técnica.

Aunado a lo anterior, se deberá exigir a los aprendices la presentación periódica, en un plazo -tentativo- no mayor de seis (6) meses, de un informe donde se indique (i) las actividades realizadas en la empresa; (ii) el grado de aprendizaje obtenido por parte de las empresas; (iii) la jornada aplicada para sus prácticas; y, (iv) el cumplimiento de las obligaciones determinadas por la modalidad formativa correspondiente. Este informe también deberá ser incorporado por el Senati en el Registro, debiéndose poner en conocimiento de la AAT cualquier vulneración a los lineamientos que rigen sobre el acuerdo formativo, a efectos de una fiscalización por la autoridad pública (con colaboración de la Autoridad Inspectiva del Trabajo), en base a evidencias físicas (documentales), testimonios recabados por entrevistas a los responsables de la formación en las empresas y los aprendices, y demás medios probatorios.

En caso de comprobarse que la ejecución de prácticas vulnera los lineamientos que rigen sobre la modalidad formativa aplicada por el Senati, corresponderá la imposición de sanciones administrativas a las empresas, que pueden abarcar desde multas económicas hasta el retiro definitivo del “Registro de Empresas Formadoras”, dependiendo de la gravedad de las faltas correspondientes, sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar directamente la institución técnica.

- 3.7.4. Con la finalidad de promoverse la contratación de los aprendices, sin la necesidad de un abaratamiento de los costos laborales, por medio de la intervención estatal, adoptando el modelo colombiano y argentino, se puede imponer una cuota de aprendices en las empresas, otorgándose la potestad al Senati para determinar el número mínimo obligatorio de estudiantes por cada una de estas, apoyándose de la información plasmada en el “Registro de Empresas Formadoras”, dependiendo de la actividad económica que ejecuten, y si esta se relaciona con las carreras técnicas implementadas por la institución educativa.

La cuota determinada por el Senati deberá ser notificada previamente a las empresas, a efectos de que puedan plantear las observaciones que estimen pertinentes. Contra la resolución correspondiente, podrá imponerse los recursos administrativos plasmados en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. De emitirse un acto administrativo firme (no pasible de impugnación) o la empresa se encuentre conforme con la cuota dictaminada por la institución técnica, esta deberá cumplirse efectivamente, bajo sanción administrativa. Incluso, para este procedimiento administrativo, el Senati podría apoyarse en la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Asimismo, siempre que se aplique un análisis de fondo, podrían quedar exentos de la contratación obligatoria de aprendices, la micro y pequeña empresa, así como las organizaciones sin fines de lucro, teniéndose en cuenta la capacidad organizativa y las actividades económicas (giro del negocio) de estas.

- 3.7.5. Como parte de los incentivos para la contratación de los aprendices, se propone el uso de beneficios tributarios en favor de las empresas. Si bien el artículo 47° de la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, dispone que *“la subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta”*, sería importante

modificar este extremo de la norma, indicándose que será posible la deducción del Impuesto a la Renta (IR) por el total de gastos que pudo generar la empresa en el proceso formativo en general, dentro del cual se encuentra inmerso la subvención económica, pero también otros conceptos y beneficios otorgados a los estudiantes de la institución técnica, bajo la aplicación de la modalidad formativa correspondiente.

Por otro lado, se puede analizar la viabilidad de que el Estado otorgue subsidios a las empresas, las cuales pueden consistir, de forma tentativa, el 15% del total de las subvenciones otorgadas a los aprendices del Senati, aunque también puede aperturarse a otros beneficiarios por modalidades formativas laborales, bajo un programa impulsado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que gestione un presupuesto alineado al fomento de la formación profesional en el país, sin distinción del Centro de Formación Profesional. Al respecto, se puede disponer que el otorgamiento de los subsidios sería opcional, por medio de una solicitud de las empresas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, contrastando la información ingresada con lo plasmado en el “Registro de Empresas Formadoras”. En caso se acojan al subsidio referido, el monto otorgado no deberá ser tomado en cuenta en el gasto deducible ante el IR.

- 3.7.6. Otro incentivo para la contratación de aprendices por las empresas, sin acusar la necesidad del abaratamiento de los costos laborales, de manera complementaria a lo propuesto en el punto anterior, tomando como referencia el modelo uruguayo, puede ser la difusión de la(s) marca(s) de las empresas que acrediten la contratación de estudiantes del Senati, por medio de los diversos canales de comunicación de la cadena de televisión del Estado (sea por televisión, radio y/o medios digitales), a partir del cual puedan tener acceso a potenciales clientes que incrementen su oferta de servicios, de manera gratuita.

Para la ejecución de esta propuesta, antes debería ser pertinente que las empresas acrediten la contratación de aprendices del Senati, declarándose bajo juramento que no se vulneró ninguno de los lineamientos que rigen sobre la modalidad formativa correspondiente. Solo con la revisión de los casos en concreto, la cadena televisiva del Estado podrá aprobar la difusión de la(s) marca(s) de las empresas contratistas de estudiantes de la institución técnica, medida que podría ser temporal y gratuita.





CONCLUSIONES

1. Los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Perú tienen la calidad de norma jurídica suprema dentro de nuestro ordenamiento, razón por la cual gozan de mecanismos de protección frente a las medidas adoptadas por los órganos públicos (eficacia horizontal), como por los particulares (eficacia vertical), situación que se advierte en las relaciones jurídicas en materia laboral, debido a la existencia de una asimetría de poderes.

2. La determinación del contenido esencial de los derechos fundamentales parte de dos (2) teorías: (i) una parte esencial y otra periférica, a partir de la cual, solo podrá afectarse, limitarse y/o restringirse la parte no nuclear para proteger la aplicación de otro derecho fundamental o un bien jurídico supremo; o, (ii) el contenido referido es uno solo, no siendo posible su división, pero sí viable su restricción por medio de la aplicación del “test de proporcionalidad”, bajo el amparo de sus tres (3) subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Desde nuestra posición, el contenido esencial de los derechos fundamentales es uno solo, al cual se puede acceder por medio de lo dispuesto expresamente en el texto constitucional, pero también por otros conceptos jurídicos y principios que rigen sobre estos.

3. Adoptándose el contenido esencial, se procederá a emitir las medidas de protección en favor de los derechos fundamentales, dentro de los cuales se encuentran los sociales, si nos enfocamos en la materia laboral.

Respecto a las relaciones jurídicas originadas por prestaciones de servicios (como pueden ser las modalidades formativas laborales), a causa de la asimetría de poderes, el Estado tiene el rol preponderante de pronunciarse sobre las acciones protectoras en favor de los individuos (para el caso propuesto, los beneficiarios de las modalidades

formativas), acudiéndose al ámbito normativo, procesal -por medio del ejercicio de los órganos jurisdiccionales- y administrativo -en base a las fiscalizaciones laborales-, conforme se verifica de la Constitución de 1993, en función a la dignidad del hombre.

4. Como parte de los derechos fundamentales que se reconocen en las relaciones jurídicas por prestaciones de servicios, se encuentra el de igualdad, reconocido expresamente en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución vigente. Asimismo, la igualdad también puede ser calificado como un principio, por lo que el Estado deberá emitir los lineamientos correspondientes para procurar que no se desconozca su aplicación entre los individuos y los órganos públicos en general.
5. Así, la igualdad se manifiesta en: (i) igualdad ante la ley, que toma sentido en el ejercicio mismo de la ley, dotándose de facultades a los órganos estatales para proteger su debida aplicación en el ordenamiento jurídico, prohibiéndose la aplicación distinta de la normativa a individuos que se encuentren en similares situaciones; y, (ii) la igualdad de trato, que se materializa en la relación jurídica entre particulares, como las relaciones en materia laboral, por medio de la emisión de normas legales que posibiliten el cumplimiento de este principio.

En el caso en concreto de las modalidades formativas laborales, nos encontramos ante la igualdad en la producción de la ley, en tanto que se desconoce a sus relaciones jurídicas de la normativa que regula el vínculo laboral, planteándose una legislación especial. Incluso, esta diferenciación se reconoce entre las diversas modalidades formativas laborales, si nos basamos en las diseñadas por el Senati (p. ej. Convenio de Colaboración Mutua).

6. Por lo último, la facultad del Estado de intervenir en diversas regulaciones jurídicas se adoptan bajo la premisa de *“igual a los iguales y desigual a los desiguales”*, como una medida garantista y protectora

de los derechos fundamentales, existiendo la posibilidad de imponer tratos diferenciadores a un determinado grupo de individuos, siempre que se cuente con la justificación correspondiente.

Respecto a las modalidades formativas laborales, existe un trato diferenciador frente a la legislación que rige a los prestadores de servicios calificados como trabajadores, aunado -incluso- a una diferenciación entre las mismas modalidades, si se toma en referencia las dispuestas expresamente en la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, en contraste con las implementadas por el Senati. En estos casos, se reconoce una intervención estatal calificada como fuerte, en base al nivel de afectación a los derechos fundamentales de los aprendices de la institución técnica.

7. Otro de los derechos fundamentales que se materializan con la aplicación de las modalidades formativas es el derecho a la formación profesional, en el cual, tomando en consideración la normativa internacional, se reconoce la convergencia del derecho a la educación (bajo el sustento de una oportunidad de enseñanza académica/técnica como herramienta por un desarrollo personal y profesional de los estudiantes) y del derecho al trabajo (profesionalización de los beneficiarios, por medio de la experiencia y capacitación alineada a la exigencia laboral en las diversas actividades económicas).
8. En nuestro ordenamiento jurídico, con base en el artículo 23° de la Constitución, se dispone la obligación del Estado en promover condiciones determinantes para el fomento del empleo y la educación para el trabajo, sustento que se ajusta a la configuración del derecho a la formación profesional, siendo la Ley N° 28044, “Ley General de Educación”, donde se reconoce el rol determinante de las empresas en el desarrollo de la educación, con base en las demandas del mercado laboral, y la Ley N° 28518, por medio del cual se desprende la educación desde el lado práctico en las empresas (como escenario real de trabajo),

pilares determinantes que enmarcan la enseñanza integral de los estudiantes (profesionalización) frente el trabajo, como es el caso de los aprendices del Senati, dentro del Convenio de Colaboración Mutua.

9. Los derechos de igualdad y formación profesional toman lugar preponderante en la regulación sobre las modalidades formativas, advirtiéndose rasgos de su configuración dentro de la legislación comparada, a partir de los cuales se reconoce la importancia de la ejecución de labores en escenarios reales de trabajo, como medio importante para lograr la profesionalización de personal idóneo frente a los requerimientos de servicios en las diversas actividades económicas.
10. A partir de un análisis comparativo, con base en la legislación de determinados países, se reconocen diferencias (como es el caso chileno, en tanto que no se cuenta con una regulación estricta sobre las modalidades laborales), pero también similitudes con lo dispuesto en el Perú, tomando presencia aspectos determinantes como la obligatoriedad del pago de una contraprestación por lo ejecutado en las prácticas y el otorgamiento de determinados beneficios en favor de los estudiantes (p. ej. seguro de salud).

Sin perjuicio de las particularidades de cada legislación extranjera, se tiene como un factor común entre estas la exclusión de las modalidades formativas con respecto a la configuración de una relación laboral, situación que se replica en nuestro país.

11. Adentrándonos en nuestra legislación, las modalidades formativas se rigen bajo la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”, y su Reglamento, normativa que, en contrario a su antecesora (“Ley de Formación y Promoción Laboral”, aprobada por el Decreto Supremo N° 002-97-TR), plantea cinco (5) modalidades (del aprendizaje –con predominio en la empresa y con predominio en el centro de formación profesional-, las prácticas profesionales, la

capacitación laboral juvenil, la pasantía y la actualización para la reinserción laboral), y no excluye expresamente la configuración de las modalidades formativas con la existencia de una relación de trabajo, sino que hace énfasis en que estas no se encuentran reguladas bajo la legislación laboral.

12. Desde un enfoque jurídico, las modalidades formativas tienen: (i) una naturaleza formativa, a partir de la cual se reconoce la importancia en la profesionalización de los aprendices, por medio de la educación y el trabajo (derecho a la formación profesional), aspecto que es el elemento determinante para que se excluye a las modalidades señaladas de la legislación que regula a los vínculos laborales; (ii) una naturaleza productiva, bajo el entendido de que la ejecución de labores por los beneficiarios de las modalidades forman parte de la producción económica de las empresas, debiendo compensarse por el servicio ejecutado; y, (iii) como se detalló anteriormente, la exclusión de su regulación con base en la legislación laboral, lo cual termina generando un impacto negativo en los beneficiarios, como es el caso de los aprendices del Senati, si tomamos en cuenta la inaplicabilidad de un ordenamiento protector que imposibilite, por ejemplo, la ejecución de labores sin contraprestación alguna.
13. Desde un enfoque estrictamente regulatorio, cada una de las modalidades formativas tendrán particularidades determinadas que definirán los lineamientos que rigen sobre estas, tales como la preponderancia de la formación en el Centro de Formación Profesional; la preponderancia de la formación en la empresa; la ejecución de la formación para egresados y/o bachilleres; la necesidad de una capacitación laboral dirigida a los jóvenes; la formación, incluso, de docentes y catedráticos para la enseñanza en Centros de Formación Profesional; y, las posibilidades de reinserción laboral por parte de personal desempleado.

Si bien existe una crítica sobre el hecho de que las modalidades formativas se excluyan de la legislación laboral, pese a contar con los tres (3) elementos que la configuran (prestación de servicios, contraprestación y subordinación), bajo el sustento del carácter estrictamente formativo, mayor es el punto controvertido si tenemos que existen modalidades (p. ej. reinserción laboral) donde el nivel formativo es tenue y, en algunos casos, inexistente.

14. Las modalidades formativas que rigen en nuestro país no son únicamente las planteadas expresamente en la Ley N° 28518, sino que también se apertura la posibilidad del diseño de otras, conforme a lo regulado en la Séptima Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, aprobado por medio del Decreto Supremo N° 007-2005-TR, la cual establece que *“los programas de aprendizaje dual regulados por instituciones creadas por ley, se rigen por sus propias normas. Supletoriamente se aplicarán las disposiciones de la Ley y el Reglamento”*.
15. Una de las instituciones creadas por ley que se acoge a esta disposición es el Senati, la cual, por medio de la implementación de los programas de aprendizaje dual, entendido como un método de aprendizaje integral, de origen alemán, que relaciona el aspecto educativo (enseñanza en los Centros de Formación) con el aspecto práctico (ejecución de las labores en un escenario real de trabajo), con la finalidad de forjar profesionales técnicos ante los requerimientos y exigencias laborales de las empresas en las diversas actividades económicas ejecutadas en el país.
16. Entre las modalidades de vinculación de los aprendices con las empresas se reconocen (4) cuatro: (i) el Convenio de Colaboración Mutua (CCM), materia de nuestra investigación, de la cual se denota un predominio de la formación en la institución técnica, en contraste con otras modalidades diseñadas por el Senati; (ii) el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa (CAPE), única modalidad

formativa que adopta la institución técnica conforme a lo regulado expresamente en la Ley N° 28518; (iii) el Contrato de Aprendizaje Dual (CAP) (patrocinio), está enfocado para los aprendices que tienen una relación de patrocinio con determinadas empresas; y, (iv) el contrato de trabajo (CTR), aplicado para los aprendices que mantienen una relación laboral con las empresas donde complementarán su formación técnica.

Todas las modalidades formativas implementadas por el Senati reconocen, en diferentes medidas, el carácter productivo de la ejecución de prácticas por parte de los estudiantes, salvo lo aplicado para el Convenio de Colaboración Mutua, en la cual no existe una obligación de la empresa en efectuar el pago de una subvención mínima mensual en favor de los estudiantes, aunado a que se deslinda obligaciones elementales que sí corresponden a otras modalidades, incluso, reguladas expresamente en la Ley.

17. Por medio de un estudio estadístico impulsado por el Senati, la efectividad de la enseñanza y/o capacitación fue por encima del nivel alto o muy alto, tomándose como elemento calificador las opiniones vertidas por los empresarios y por los egresados de la institución técnica, reconociéndose la eficacia de la aplicación de los diversos programas de aprendizaje dual (modalidades formativas).

Sin embargo, conforme al estudio de campo ejecutado para la presente investigación, realizada por medio de entrevistas personales a un grupo de estudiantes egresados del Senati, de diversas carreras técnicas y sedes del país, si bien reconocen la posibilidad de ejecución de prácticas en su formación como un elemento útil y determinante para que decidan estudiar en la institución referida, lo cual, incluso, los posiciona en un escenario favorable al momento de buscar trabajo o implementar sus propios negocios, advierten que la ejecución de estas por medio del CCM denota la vulneración a derechos fundamentales de los estudiantes.

18. Con la finalidad de conocer la problemática generada por la aplicación del CCM, se efectuó un estudio de campo, por medio de entrevistas a aprendices del Senati, a partir del cual se evidencia que (i) el pago de las subvenciones, específicamente por la cuantía, termina siendo variable, desde el hecho de que no se efectúa ningún pago hasta la percepción de un monto equivalente a la remuneración mínima vital, en favor de los beneficiarios; (ii) la ejecución de labores, en la mayoría de los casos, es por encima del tope de la jornada planteada por el Senati; (iii) el constante y ordenado seguimiento de la ejecución de prácticas por parte del Senati con las empresas, sin tomarse en cuenta la opinión de los estudiantes; y, (iv) la falta de cumplimiento de demás beneficios planteados por la Ley N° 28518 para otras modalidades, tales como el descanso vacacional, la contratación de un seguro por parte de la empresa y el pago de media subvención adicional por cada seis (6) meses de prácticas continuas.
19. La regulación especial del CCM se basa en una norma legal que no guarda sintonía con lo dispuesto en la Ley N° 28518, vulnerándose el inciso 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, a partir de la cual se dispone que la potestad de reglamentar por el Poder Ejecutivo no debe transgredir ni desnaturalizar lo planteado por la norma jerárquica, debiéndose actuarse dentro de los límites de esta.
20. Otro punto advertido por la regulación especial del Convenio de Colaboración Mutua versa sobre la vulneración al principio-derecho de igualdad, debido a que no se cuenta con un sustento suficiente para determinar una excepción para inaplicar las modalidades formativas dispuestas en la Ley N° 28518 por parte del Senati, pese a existir, una modalidad como es el Aprendizaje con Predominio en la Empresa que fue creada para la aplicación de la institución referida.

Asimismo, por medio de la aplicación del “test de proporcionalidad”, si bien la intención del Senati, con la ejecución del CCM, es la inserción del

estudiante en las empresas para la complementación de la profesionalización para el trabajo (aplicando el derecho a la formación profesional), no se reconoce fundamentos sustanciales que admitan la vulneración del derecho a la remuneración en favor de los aprendices, y más si se pueden aplicar otras medidas que sean menos gravosas, como es la ejecución del CAPE o la adopción de beneficios a las empresas, por medio de la intervención estatal, tal como se aplica en otros países de la región.

21. Por otro lado, debido a la posición de la empresa en la formación del aprendiz, se verifican facultades de revisor/calificador, situación que termina agravando la situación de los estudiantes, en tanto que se encontrarán sujetos a las medidas que planteen internamente las empresas formadoras, sin mayor posibilidad de cuestionamiento o negativa, generando una dependencia sobre la calificación de estos para la aprobación de un curso que forma parte de la currícula impuesta por el Senati. Este escenario da apertura a que se materialicen aspectos como (i) la falta de interés sobre la forma de ejecución del CCM por parte de los aprendices, siempre que se cumpla con lo exigido por la institución técnica; (ii) la ejecución de labores por encima de la jornada máxima del Convenio referido; y, (iii) la ejecución de servicios distintos a los señalados en el Plan Específico de Aprendizaje (PEA).
22. Respecto a los costos laborales en la ejecución de las prácticas, el CCM posibilita que las empresas no tengan la obligación del pago de una subvención mínima mensual, la contratación de un seguro de salud, entre otros, en contraste con otras modalidades aplicadas por la misma institución técnica, como el CAPE, no solo manifestándose una diferenciación injustificada, respecto a lo dispuesto en la Ley N° 28518, sino también transgrediendo el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, así como el Artículo I de la Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

23. Asimismo, a partir de las facultades otorgadas a las empresas para determinar las condiciones en las cuales se ejecutará el Convenio de Colaboración Mutua, debido a una desregulación por parte del Senati, nos encontramos ante un escenario de “flexibilidad laboral”, con la finalidad de que los aprendices tenga acceso a la ejecución de prácticas en escenarios reales de trabajo, lo cual, habiéndose aplicado el “test de proporcionalidad”, carece de sustentos razonables y objetivos.

Por ello, si bien la empresa tiene facultades de dirigir las condiciones en las cuales se efectivizará la prestación de servicios por los beneficiarios de las modalidades formativas, como es el caso del CCM, es imperante la imposición de obligaciones mínimas por parte del Estado, a partir de las cuales, pese a la asimetría de poderes, se pueda plantear -siquiera- una escasa negociación entre las partes, priorizando el goce de los derechos fundamentales de los aprendices, como es la obligación un monto mínimo como subvención por la ejecución de servicios para las empresas.

24. En vista de lo desarrollado, somos de la posición de que no se cuenta con sustentos jurídicos suficientes y razonables para aplicarse una regulación especial que determine los lineamientos del Convenio de Colaboración Mutua implementados por el Senati, el cual, además, desconoce un derecho fundamental como es el de remuneración, posibilitándose la ejecución de labores por parte de los aprendices sin la obligación de pago de una contraprestación por las empresas. Esta situación no solo vulnera la igualdad, sino que también desconoce disposiciones constitucionales y normativas legales, las cuales se relacionan directamente con la Ley N° 28518, debiéndose buscar medidas de solución que converjan con la normativa nacional y que resguarden los derechos fundamentales de los aprendices, en tanto que *“el hombre tiene una dignidad y el trabajo tiene precio”* (Goldin 2014:31).

BIBLIOGRAFÍA



- ABAD, Samuel
1992 “Límites y respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales: estudio preliminar”. *Revista Themis*. Lima, número 21, pp. 7-15.
- ABAD, Samuel
2011 *Informe sobre la inconstitucionalidad del inciso 3 del artículo 173 del Código Penal Peruano*. Lima: Movimiento Manuela Ramos/PROMSEX
- ALEMAN, Jesús
2015 “El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa”. En *Pesqui*, V. 41, N. 2, pp. 495-511. Consulta: 04 de enero del 2022
- <https://www.scielo.br/j/ep/a/Jzs4ZrTVjJBN9dxMbxCCtFd/?format=pdf&lang=es>
- ALVARADO, Carmen
2018 “*Alcances del Proyecto de Ley N° 1215-2016, que introduce una nueva modalidad formativa de aprendizaje*”. *Examen de esta figura frente al derecho al trabajo y a la justa remuneración*. Soluciones Laborales. Año 11, Número 123, Marzo 2018, pp. 51-59.
- ANZURES, José Juan
2010 “La eficacia horizontal de los derechos fundamentales”. *Revista mexicana de Derecho Constitucional*, número 22, pp. 3-51. Consulta: 16 de diciembre del 2021.
- <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5904/7849>
- ARCE, Elmer
2007 “Naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales en la empresa”. En *Foro Jurídico. Manual de Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima: Instituto Pacífico. Año 2007, Número 07, pp. 170-178.
- ARCE, Elmer
2019 *Teoría del derecho*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo
2003 *Formación y legislación del trabajo*. Segunda Edición. Montevideo: CINTERFOR. Consulta: 30 de diciembre del 2021.
- https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/barb03.pdf

- BERNAL, Carlos
2003 *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- BLANCAS, Carlos
2003 “El derecho al Trabajo en la futura Constitución”. Derecho PUCP. Lima, número 56, pp. 795-824.
- BLANCAS, Carlos
2007 *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BLUME, Iván
2011 “Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores”. *Ius et Veritas*, número 21 (42), pp. 232-249.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12090>
- BOZA, Guillermo
2014 “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo”. *Revista Themis*. Lima, número 65, pp. 13-26.
- BOZA, Guillermo
2020 *Derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- BULLARD, Alfredo
2005 “*Kelsen de cabeza: verdades y falacias sobre el control difuso de las normas por las autoridades administrativas*”. *Themis*, (51), pp. 79-96.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8792/9184>
- CARRERO, Ligia
2015 “*Informe sobre el aprendizaje y la transición de la escuela al trabajo en el SENATI de Perú*”. En ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en países andinos: Chile, Colombia y Perú*. Montevideo: CINTERFOR, pp. 109-179.
- CASANOVA, Fernando
2003 “Formación profesional y relaciones laborales”. En OIT – Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Consulta: 04 de enero del 2022.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/casanova.pdf

CASTILLO, Luis
2005 “El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano”. En Repositorio Institucional “PIRHUA” de la Universidad de Piura. Consulta: 03 de enero del 2022.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1908/Principio_proporcionalidad_jurisprudencia_Tribunal_Constitucional_peruano.pdf?

CASTILLO, Luis
2008 *Derechos fundamentales y procesos constitucionales*. Lima: Grijley.

CASTILLO, Luis
2010 “El contenido constitucional de los derechos fundamentales como objeto de protección del amparo”. En Repositorio Institucional “PIRHUA” de la Universidad de Piura. Consulta: 16 de diciembre del 2021.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1905/Contenido_constitucional_derechos_fundamentales.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI Consulta: 12 de enero del 2022.

<https://www.oitcinterfor.org/instituci%C3%B3n-miembro/servicio-nacional-adiestramiento-trabajo-industrial-senati>

DANÓS, Jorge
2000 “Los derechos a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el Derecho Constitucional”. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley*. Lima: Defensoría del Pueblo, volumen IV, pp. 107-181.

DE PABLO, Antonio
1994 “Inserción profesional de los jóvenes y reforma educativa”. En *Revista de Educación*. Consulta: 29 de enero del 2021.

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:34340f63-7713-4e2c-a8e0-c17c97717013/re3030100491-pdf.pdf>

DOLORIER, Javier y Cecilia VARGAS
2005 “¿Fomento o desaliento a la capacitación? Principales aspectos de la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”. *Actualidad Jurídica*. Año Junio 2005, Tomo 139, pp. 13-18.

- EGÚSQUIZA, Paola
2017 Los derechos laborales de los jóvenes en el Perú. En Red Española Latinoamericana de Trabajo y Sindicalismo. Consulta: 17 de diciembre del 2021.

<http://www.relats.org/documentos/PNT.Egusquiza.pdf>
- ERMIDA, Óscar
1992 “Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas”. Revista *Ius et veritas*. Lima, 3(4), pp. 12-19.
- ERMIDA, Óscar
2011 “Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación”. *Derecho & Sociedad*, número 37, pp. 15-37.
- ESPINOSA-SALDAÑA, Eloy
2010 “Derecho a la igualdad en el Perú: modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional sobre el particular”. *Derechos Fundamentales. Estudios de los derechos constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 83-96.
- FERRAJOLI, Luigi
1999 Igualdad y diferencia. En Consejo nacional para prevenir la discriminación. Consulta: 30 de diciembre del 2021.

<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/M0002-01.pdf>
- GARCÍA, Fernando
2005 “Aprendizaje y modalidades formativas laborales”. En *Actualidad Jurídica*. Año Junio 2005, Tomo 139, pp. 29-32.
- GARCÍA, Víctor
2019 “La dignidad humana y los derechos fundamentales”. *Derecho & Sociedad*, número 51, pp. 13-31.
- GEORGE, Alexander L. y Andre BENNET
2005 Case studies and theory development in the social sciences. MIT Press, Cambridge, MA.
- GERRING, John
2004 What is a case study and What is it good for? en *American Political Science Review*. Vol. 98 N° 02 pp. 341-354
- GOLDIN, Adrián
2014 “Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio”. *Revista Themis*. Lima, número 65, pp. 27-40

- KAHN-FREND, Otto
1987 *Trabajo y Derecho*. Tercera Edición. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- LA MULA
“Ley de esclavitud juvenil. Nuevo atentado del fujimorismo contra la democracia en el Perú”. Consulta: 25 de agosto del 2021.
<https://caviglia.lamula.pe/2018/02/24/ley-de-esclavitud-juvenil/alessandrocaviglia/>
- LA REPÚBLICA
“Los estudiantes y el Gobierno rechazan la ley del esclavo juvenil”. Consulta: 26 de agosto del 2021.
<https://larepublica.pe/politica/1202236-los-estudiantes-y-el-gobierno-rechazan-la-ley-del-esclavo-juvenil/>
- MARTÍN, María Luisa
2015 “Cambios producidos en el mundo del trabajo y transformaciones del ordenamiento jurídico-laboral español: El auge de los instrumentos de soft law”. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Consulta: 07 de enero del 2022.
http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/268
- MEJÍA, Renato
2008 “La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. *Ius et Veritas*, número 18 (37), pp. 124-131.
- MORALES, María Ascensión
2014 “Sistema de aprendizaje dual: ¿una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes?”. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, número 19, pp. 87-110. Consulta: 27 de septiembre del 2021.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9745/11773>
- NEVES, Javier
1989 *Trabajo y Constitución*. Lima: Cultura Cuzco.
- NEVES, Javier
2018 *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cuarta Edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OBREGÓN, Tulio
2018 *Manual de Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima: Pacífico Editores.

- OJEDA, Antonio y Miguel GUTIÉRREZ
2014 “La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica”. *Revista Themis*. Lima, número 65, pp. 41-51
- PASCO, Mario
2001 “Los contratos formativos”. *Advocatus*. Año 2001, Número 4, pp. 131-139.
- PASTORE, Baldassare
2014 “Soft Law y la teoría de las fuentes del derecho”. En *Universidad Católica de Colombia*. Consulta: 29 de enero del 2022.

<https://editorial.ucatolica.edu.co/index.php/SoftP/article/view/1772/1616>
- PECES-BARBA, Gregorio
2004 *Lecciones de Derechos Fundamentales*. Madrid: Dykinson
- PÉREZ, Javier
2003 *Curso de Derecho Constitucional*. Novena Edición. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- PRIETO, Luis
2003 *Justicia Constitucional y Derechos Fundamentales*. Madrid: Trotta
- PUMARINO, Andrés
2016 “¿Qué es la práctica profesional para el Código del Trabajo?”. En *Observatorio Duoc*. Consulta: 02 de enero del 2022.

http://observatorio.duoc.cl/que_es_la_practica_profesional_para_el_codigo_del_trabajo
- PUTRIANO, César
2005 “Apuntes preliminares sobre la pasantía”. *Actualidad Jurídica*. Año Junio 2005, Tomo 139, pp. 23-27.
- QUIÑONES, Sergio
2011 “Igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género en la experiencia europea”. *Derecho & Sociedad*, número 37, pp. 107-116.
- QUIÑONES, Sergio
2012 “La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores”. *Revista Derecho PUCP*. Lima, número 68, pp. 309-334.

- RINDFLEISCH, Eva y Felise MAENNING FORTMANN
2015 *Formación dual en Alemania: formar técnicos por medio de la teoría y la práctica*. Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
Consulta: 15 de febrero del 2022.
- https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=1535054a-e18a-ebf9-8204-b883adda0115&groupId=287914
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel
1979 “El principio de igualdad y las relaciones laborales”. *Revista de Política Social*, número 121, pp. 381-414.
- RODRIGUEZ, Jorge
2007 *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Segunda edición actualizada y ampliada ed. Buenos Aires: ASTREA
- ROMERO, Maria José y Juan Luis GARCÍA
2019 “El enfoque constitucional sobre la formación profesional desde el derecho al trabajo y derecho a la educación”. En *Repositorio Institucional de la Universidad de Castilla-La Mancha*. Consulta: 01 de enero del 2022.
- <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/22739/EI%20enfoque%20constitucional%20sobre%20la%20formaci%C3%B3n%20profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RUBIO, Marcial
2009 *El sistema jurídico*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- RUBIO, Marcial
2018 *El sistema jurídico*. Décima edición aumentada, sexta reimpresión. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- RUEDA, Alma
2014 “Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada”. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, número 19, pp. 111-132. Consulta: 23 de octubre del 2021
- <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9746/11774>
- RUIZ, Estela
2014 “Las empresas como espacios para el aprendizaje ocupacional: la experiencia educativa de los técnicos superiores universitarios”. En *Perfiles Educativos*, vol. XXXVI, número 144, pp. 69-84. Consulta: 07 de enero del 2022.

<https://www.redalyc.org/pdf/132/13230751005.pdf>

SAEZ, Carmen

1994

Mujeres y Mercado de Trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas. Madrid: Consejo Económico Social

SALAZAR, Juan

2008

“El contenido esencial de los derechos constitucionalmente protegidos”. Foro Jurídico, (08), pp. 142-152. Consulta: 23 de enero del 2022.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18503/18743>

SANGUINETI, Wilfredo

2013

Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Grijley E.I.R.L.

SANGUINETTI, Wilfredo

2013

Derechos Fundamentales de la Personal del Trabajador y Poderes Empresariales: El Juicio de Ponderación. Lima: Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL – SENATI

Política Institucional – Acuerdo N° 067-CN-2020. Consulta: 02 de febrero del 2022.

<https://www.senati.edu.pe/nosotros/politica-institucional>

SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL – SENATI

Modalidades de Vinculación de los Aprendices para la formación práctica en las empresas. Consulta: 01 de febrero del 2022.

<https://www.senati.edu.pe/content/modalidades-de-vinculacion-de-los-aprendices>

STAKE, Robert

1998

Investigación con estudios de casos. Madrid: Ediciones Morata.

SUAY, José

1992

“El principio de igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al Dr. García de Enterría, volumen II. Madrid: Civitas, pp. 837-892.

SUPIOT, Alain

1996

Crítica del derecho del trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- TOSTES, Marta y Alfredo VILLAVICENCIO
2012 “Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú”. Derecho PUCP. Lima, número 68, pp. 355-382. Consulta: 17 de diciembre del 2021.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2838/2767>
- TOYAMA, Jorge
2005 “Nuevo sistema legal de formación y capacitación laboral”. En *Actualidad Jurídica*. Año Junio 2005, Tomo 139, pp. 19-21.
- TOYAMA, Jorge y May Lin ATACA
2006 “Modalidades formativas: un intento hacia la conciliación entre el centro laboral y el aula universitaria”. En *Revista Advocatus*. Lima, 014, pp. 179-202. Consulta: 30 de septiembre del 2021.

<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2854/2742>
- TOYAMA, Jorge
2008 *Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos*. Tesis de magister en Derecho Constitucional. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho.
- UGARTE, José Luis
2011 La colisión de derechos fundamentales en el Contrato de Trabajo y el Principio de Proporcionalidad. Tesis de doctorado. Salamanca: Universidad de Salamanca. Consulta: 02 de noviembre del 2021.
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/115628/DDTTS_Ugarte_Cataldo_J.L._La_colision.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ULLOA, Daniel
2013 “La titularidad de los derechos constitucionales laborales y su tratamiento legal: ideas sobre el concepto de trabajador previsto en la Constitución y las relaciones laborales legalmente excluidas”. En *Derecho & Sociedad*, (40), pp. 101-111. Consulta: 31 de diciembre del 2021

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12792>
- VALDÉS DAL RÉ, Fernando
2003 “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador”. En *Libro de informes generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Montevideo: Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

VALDÉS DAL RÉ, Fernando
2007 “Las transformaciones de las fuentes de derecho del trabajo: Una aproximación”. *Relaciones Laborales*, 25, número 2, pp. 11-28.

VALDÉS DAL RÉ, Fernando
2008 “La prohibición de discriminación: una cualificada expresión del moderno *ius gentium*”. *Relaciones Laborales*, número 5, pp. 55-68.

ESTADÍSTICA – MEMORIAS ANUALES DEL SENATI

SENATI
MEMORIA ANUAL 2010
https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/archivos/2017/publicaciones/09/senati_memoria_2010.pdf

SENATI
MEMORIA ANUAL 2015
https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/archivos/2017/publicaciones/09/senati_memoria_2015.pdf

SENATI
MEMORIA ANUAL 2018
https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/archivos/2019/publicaciones/03/memoria_2018.pdf

SENATI
MEMORIA ANUAL 2020
https://issuu.com/senati1/docs/memoria_2020__vf0321_

CONVENIOS MODELOS PUBLICADOS POR EL SENATI

CONVENIO DE COLABORACIÓN MUTUA (CCM)
https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/escritorio/dir1/convenio_de_colaboracion_mutua_senati-empresa.pdf

CONVENIO DE APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA (CAPE)
https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/escritorio/patrocinio/ACT-2019/convenio_y_plan_de_aprendizaje_con_predominio_en_la_empresa.pdf

CONTRATO DE APRENDIZAJE DUAL (CAP) (Patrocinio)
https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/archivos/2019/patrocinio/07/contrato_de_aprendizaje_dual.pdf

CONTRATO DE TRABAJO (CTR)
https://www.senati.edu.pe/sites/default/files/escritorio/patrocinio/ACT-2019/formato_practica_de_estudiante_que_tiene_vinculo_laboral_con_empresa.pdf