



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Implicancia del incumplimiento de la Ley 28518  
modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la  
Empresa Agroensancha SRL -Año 2016**

---

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA**

Marily Chinchayan Fernández

**ASESORES**

Dr. Moreno Rodríguez, Augusto

Mg. Da Cruz Moreno Katy Janet

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Tributación

**TRUJILLO – PERÚ**

**2017**

## **Página del jurado**

---

**Dr. Moreno Rodríguez, Augusto Ricardo**  
**Presidente**

---

**Dra. Luz Alicia Baltodano Nontol**  
**Secretario (a)**

---

**Dr. Reategui Vela Estuardo**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, mis padres, esposo e hijo. Por brindarme su grandioso amor e infinito apoyo para vencer los obstáculos, por acompañarme en cada paso que doy y darme la fortaleza para seguir adelante.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis profesores y asesores por su apoyo, guía y orientación durante el desarrollo de esta investigación.

**La Autora**

## DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Marily Stefany Chinchayan Fernández con DNI N° 46782045, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Así mismo autorizo a la universidad César Vallejo publicar la presente investigación si así lo cree conveniente.

Trujillo, 12 de Julio del 2017



\_\_\_\_\_  
Marily Stefany Chinchayan Fernández  
DNI: 46782045

## **Presentación**

### **Señores miembros del Jurado:**

El presente trabajo de investigación titulado “Implicancia del Incumplimiento de la Ley 28518 modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL – Año 2016”, tiene como finalidad determinar el Incumplimiento de la Ley 28518 modalidades formativas laborales y Rentabilidad; empleando un conjunto de pasos para poder desarrollar la investigación.

Para una mejor comprensión, la investigación se ha dividido en ocho partes:

El capítulo I, tratare sobre la Introducción, plasmare la realidad problemática y objetivos. Hablare sobre el marco referencial el cual comprende las teorías y conceptos a desarrollar en la investigación.

El capítulo II, contiene el Método en el cual planteare el tipo y diseño de investigación, definiré las variables, la metodología en la cual enmarcare el tipo de estudio, diseño, población y la muestra a considerar.

En los capítulos III al VII, veré los resultados, discusiones, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

En este proyecto de investigación se han tomado en cuenta los pasos metodológicos de investigación científica, en tal sentido se cumple las normativas establecida por la universidad.

**La Autora**

## Índice

PAGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	2
1.1 Realidad Problemática.....	2
1.2 Trabajos previos.....	4
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	5
1.4 Formulación del problema.....	13
1.5 Justificación del estudio.....	14
1.6 Hipótesis.....	15
1.7 Objetivos.....	16
II. MÉTODO.....	18
2.1. Diseño de investigación.....	18
2.2 Variables, operacionalización.....	19
2.3 Población y muestra.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
2.5 Métodos de análisis de datos .....	19
2.6 Aspectos éticos .....	19
III. RESULTADOS .....	27
IV. DISCUSIÓN .....	42
V. CONCLUSIÓN .....	48
VI. RECOMENDACIONES .....	50
VII. PROPUESTA .....	52
VIII. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	54
IX. ANEXOS.....	59

## Resumen

La tesis presentada tiene como objetivo “Demostrar la Implicancia del Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL -Año 2016”, teniendo por población al contador de la empresa. Para ello se hizo una investigación de los trabajadores que trabajan o hacen prácticas en la empresa y su modalidad de contrato, con el fin de determinar el cumplimiento o incumplimiento de la ley, una vez identificada la implicancia del incumplimiento de la ley se identificó si la propuesta es factible para la empresa y sus trabajadores, y si eso tiene relación con el cumplimiento de la ley. En seguida se Identificó las causas actuales que conllevan a que el practicante no sea considerado en la ley establecida por el estado. Así mismo es preciso mencionar que la información se obtuvo como resultado de la aplicación de la entrevista y a través de la observación directa y análisis documental, herramientas que fueron útiles para la recolección de información y ordenamiento. Por último, para concluir se determinó que la empresa al incumplir con la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales, los entes de supervisión le pondrán multas que de manera directa e indirecta afectaría la rentabilidad de la empresa en 1% y2%. Demostrando de esta manera la incidencia que se tendría al incumplir con las normativas del estado, sin mencionar el bajo rendimiento del personal.

**Palabras Clave:** Cultura, Impuestos, laboral, Pagos, competitividad.



## **Abstract**

The thesis presented is aimed at "Demonstrating the Implication of Non-Compliance with Law 28518 Training Modalities in the Profitability of Agroensancha SRL - Year 2016", taking the company's accountant by population. To do this, an investigation was made of workers who work or practice in the company and its contract modality, in order to determine compliance or non-compliance with the law, once identified the implication of non-compliance with the law was identified if the Proposal is feasible for the company and its workers, and if that is related to compliance with the law. It was then identified the current causes that lead to the practitioner not being considered in the law established by the state. It is also necessary to mention that the information was obtained as a result of the application of the interview and through direct observation and documentary analysis, tools that were useful for the collection of information and ordering. Finally, in order to conclude it was determined that the company, in breach of the Law 28518 Training Modalities, the supervisory bodies will impose fines that directly and indirectly affect the profitability of the company by 1% and 2%. Demonstrating in this way the impact that would occur when not complying with the regulations of the state, not to mention the low performance of the personnel.

**Keywords:** Culture, Taxes, Labor, Payments, Competitiveness.

# **INTRODUCCIÓN**

# I. Introducción

## 1.1 Realidad Problemática

En la actualidad, el campo laboral es competitivo y para tener un puesto laboral el requisito es tener experiencia. Si un trabajador tiene conocimientos, así como experiencia en las actividades a realizar, configura una importante pieza dentro de la estructura laboral de la empresa.

Dicha experiencia se adquiere algunas veces a través de las modalidades formativas laborales, es decir las prácticas pre-profesionales y profesionales. Las modalidades formativas laborales tienen como finalidad, la formación del practicante y el adecuado ejercicio de lo impartido en el centro de formación.

Existe un uso indiscriminado de modalidades formativas a fin de usar mano de obra abaratada con el fin de encubrir relaciones laborales, no existen contratos de trabajo, porque el fin principal del aprendizaje es la enseñanza que se ha de impartir al trabajador en formación.

Según lo establecido en la Ley 28518 sobre Modalidades Formativas Laborales, indica 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” (art.1-inciso 1.2)

Las modalidades formativas laborales señaladas en la Ley 28518 Tipos de modalidades formativas son de aprendizaje, práctica profesional, capacitación laboras, pasantía y por último de actualización laboral. El análisis se desarrollará respecto a 2 de las modalidades formativas laborales: Las Prácticas Pre-profesionales y asimismo las Prácticas Profesionales.

En el Perú muchos de los trabajadores que salen al mundo laboral son estudiantes (practicantes profesionales y practicantes pre profesionales), de los cuales le piden muchos requisitos para entrar como experiencia laboral. Ante esta situación que se presenta de manera general en todas las

instituciones, el estado aprobó una ley que beneficia a la mayoría de ellos. Pero a pesar de las leyes impuestas, hay muchas organizaciones que, por desconocimiento o conocimiento, incumplen con la normativa establecida.

En la región la libertad, muchas empresas con el fin de prácticas, solicitan a las universidades que se le envíe personal calificado para dichas actividades, los cuales por dichas prácticas no quieren reconocer el básico establecido por ley. Ante acontecimientos como el incumplimiento de esta Ley 28518 supervisada por la Sunafil e otros entes fiscalizadores, las empresas han sido multadas con todo el peso de la ley.

En la actualidad Agroensancho SRL, ha tenido un crecimiento económico favorable, que ha permitido que la empresa contrate más empleados, con el fin de seguir su crecimiento, para ello se requirió trabajadores en la zona productiva, gestión administrativa y de ventas. La empresa suscrita en varios convenios, se pretende analizar el nivel de cumplimiento de dichas normativas con el fin de determinar la gestión dentro de la empresa, con el fin de determinar los prejuicios que se tendría al incumplir con la normativa dentro de la empresa y de esta manera evitar eventualidades futuras.

Por eso la importancia de esta investigación debido a que nos ayudara a demostrar la Implicancia del Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Rentabilidad de la Empresa Agroensancho SRL - Año 2016.

## **1.2 Trabajos Previos**

Para obtener la información, se vino consultando en los diferentes medios de información, encontrándonos con los siguientes antecedentes.

Chipo (2012) En su tesis titulada: "La Constitución del Derecho del trabajo en el Perú", investigación cualitativa indica que:

El trabajo es la obligación de realizar una actividad productiva, es decir la obligatoriedad de poseer un empleo u oficio. Analizar la forma en que se manifiesta concreta y prácticamente la libertad de

trabajo, la RMV son regularizadas por el estado cada cierto tiempo gracias a la participación de las organizaciones que representan la parte fundamental de los trabajadores. Las jornadas son de ocho horas diarias siendo responsabilidad del Empleador cumplir con la seguridad y bienestar en el Trabajador, considerando algunos beneficios a los trabajadores como es las horas extras, que se dan pasado las 8 horas laborales, descanso remunerado, vacaciones y CTS, gratificación y las capacitaciones para su mejor desarrollo profesional(pp.45-46)

Coello (2013) En su Tesis Titulada: “Como afecta la sobre carga laboral en el rendimiento de los trabajadores”, investigación cualitativa indica que:

La fatiga afecta a un gran número de personas de manera relativamente frecuente. Afecta a aquellos con y sin discapacidades. De hecho, la fatiga se encuentra dentro de las quejas principales más comunes que los pacientes discuten con sus médicos y familiares. El empleado tiene derecho legal a una remuneración digna, la jornada máxima de trabajo es de ocho hora diarias o cuarenta y ocho semanales, los trabajadores están en su derecho de exigir el descanso semanal y de la misma forma su descanso anual. El estado por medio de las leyes promueve el fomento al empleo y desarrollo del mismo, estableciendo normativas que ayuden a los trabajadores a que prevalezca siempre sus derechos sin ninguna explotación (pp. 120-123)

Rivera (2014), En su Tesis Titulada: “Regularización de las Remuneraciones en el Régimen Común del Sector Privado en la Legislación Peruana”, investigación cualitativa indica que:

El concepto “Salario” ha tenido varios cambios, al inicio salario es igual a trabajo y jornada, en la actualidad el trabajo es igual a valor, la diferencia es que en este hay parámetros para poder conseguir el salario, entre ellos atributos, aportes entre otros. Hay cuatro criterios de comparación respecto del valor de trabajo: No es ya el trabajo individual sino el trabajo de grupo lo que determina el vínculo y

permanencia laboral en una empresa. Ha sido olvidada la idea del trabajo forzado y máxima productividad, pero se acepta un nuevo método, el de la aplicación del salario de acuerdo con el juego de las fuerzas del mercado, sobre todo cuando el trabajador no tiene o no cumple los requisitos que la empresa solicita para ser contratado (pp. 284-286)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Modalidades Formativas Laborales**

Para poder desarrollar la investigación es necesario tener en consideración algunos puntos como la Ley (28518 Modalidades Formativas Laborales, 2005).

Dentro de los principios de la ley hay que considerar:

Las personas y ciudadanos son la fuente principal para un proceso de formación; como tal, los procesos de formación deben centrarse en que las personas entiendan y logren comprender su medio social y quien lo genera a fin que sea la misma persona quien se sepa desarrollar de manera individual y colectiva.

Todos los ciudadanos tienen derecho y deberes con la sociedad, es por ello que sin ninguna discriminación deben de acceder a la formación profesional y que con preparación continua pueda competir a un puesto laboral competitivo.

Resulta increíble que solamente los que trabajen tengan la misma oportunidad laboral que todos, discriminando a las personas que no tienen un seno empresarial, es por ello que es importante que las personas desarrollen estas modalidades formativas con el fin de mejorar sus condiciones laborales y que se vuelvan empleables en el tiempo (art. 1).

Objetivos:

Ayudar a las personas a mejorar su condición laboral junto con la demanda de trabajo actual.

Fomentar una educación de formación, y capacitar en las actividades que más deficiencias presenten, con el fin de mejorar la

empleabilidad y la oferta laboral en el mercado, creando trabajadores competitivos.

Proporcionar herramientas y conocimientos que ayuden a desarrollar sus capacidades, y que le permita desarrollar una adaptación compatible en todo tipo de trabajo, para que de esta manera el trabajador sea estable (art.2).

Ámbito donde debe ser aplicado:

La ley es aplicable a todas las empresas privadas, que contengan el régimen laboral de renta de 3ra 4ta y 5ta categoría (art.3).

Además, hay que tener en cuenta las modalidades formativas que en el capítulo indica:

Modos de información (art.1)

Los modos de información se representan en convenios, teoría, práctica, desempeño a las tareas realizadas, capacitaciones y programas profesionales por parte de la organización.

Tipos de Modalidades Formativas (art.2)

Los tipos son de aprendizaje, Práctica, De Capacitación, De la Pasantía, De la actualización para la Reinserción Laboral. Las cuales están establecidas en la ley y deben ser cumplidas por las empresas, que determinen que necesitan practicantes bajo esa modalidades, dependiendo se ha el caso y la necesidad de la institución.

Derechos y beneficios (art.3)

Estos beneficios están sujetos a las leyes vigentes por el estado, lo cuales puede cambiar dependiendo a la organización o régimen laboral en la que se encuentre ubicada la empresa.

Lugares de Formación (art. 4)

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 autorizados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos de la Política Nacional de Formación Profesional. Dichas entidades se rigen por sus normas especiales y las que señala la presente Ley.

Se debe de considerar la normativa de las modalidades formativas con la finalidad que las personas tengan conocimiento y las empresas también.

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

Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.

Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.

Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.

Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.

(art.41)

**Son obligaciones de la empresa:**

Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.

Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.

Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.

Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.

Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.

Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.



Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.

Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.

Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.

Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa. (art.42)

Los Practicantes Pre-profesionales y Profesionales deben tener en cuenta cuales son las obligaciones dentro de su Centro de Formación Profesional algunas de ellas son:

Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.

Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas (art. 43)

El programa informativo dependerá a qué tipo de persona se le brinde o en qué tipo de convenio se ha suscrito, de los cuales no debe pasar estos límites o exigencias:

#### **En los Convenios de Aprendizaje**

**La Empresa** Según exige la ley que respalda los intereses de todos los trabajadores, donde se empresa bajo normativa la jornada laboral que no debe superar las 8 diarias o 48 horas semanales.

**Prácticas** Las prácticas que ejerzan estudiantes con el fin de mejorar sus conocimientos y se inserten en la vida laboral no debe ser mayor a seis 6 horas diarias o treinta 30 semanales.

**Práctica Profesional** que se ejerzan para estudiantes y técnicos no debe superar las 8 diarias o 48 horas semanales según la ley laboral establecida.

**Pasantía** se establece también no mayor a 8 horas diarias y 48 horas semanales, la duración de la hora de jornada formativa dependerá del estado y del ministerio de educación, los cuales son los órganos responsables de los convenios y pasantías que se le brinda a los ciudadanos

**Reinserción Laboral** para las personas que se reinsertan al ámbito laboral no debe ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana, esto lo establece el código de niños y adolescentes que vela por el bienestar de los jóvenes preadolescente en la sociedad. (Art.44)

#### **Monto de la subvención económica**

La subvención económica no puede ser inferior a RMV lo cual está establecido en la ley, cuando el profesional en formación cumpla la jornada establecida para cada modalidad formativa. (Art. 19 y 29)

#### **Contenido de los Convenios**

El Contrato se celebra de manera individual y por escrito y debe contener los siguientes datos según lo establece la ley:

1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica.
2. Nombre, edad y datos personales del practicante
3. Ocupación materia de la capacitación específica.
4. Monto de la subvención económica mensual.
5. Duración del convenio.
6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del MINTRA, dentro de los quince días hábiles después de la inscripción. (art.46)

### **Gravámenes y descuentos**

“La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afectada al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de EsSalud a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución. Igualmente, la subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario. La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta”. (art.47)

### **Registro**

“Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Los respectivos convenios se inscriben en el Registro Especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo”. (Art. 48)

### **Supervisión de las modalidades formativas**

Las fiscalizaciones están a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, el cual se encargará de prevalecer todo lo establecido en la normativa.  
(Art. 49)

### **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”. (Art. 50)

### **Desnaturalización de las modalidades formativas**

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

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.

2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.
6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes”. (Art. 51)

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

6. No otorgar la certificación correspondiente. (Art. 52)

### **Sanción a las infracciones**

Las infracciones a que se refieren los artículos 51 y 52 son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente. (Art. 53)

## **Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo (Sunafil)**

### **Infracciones leves**

Incumplimientos de obligaciones documentales, SNTG (1).

### **Infracciones graves**

- Carecer de los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados o no registrar a los beneficiarios en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios.
- No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito o no presentarlos ante la Autoridad competente.
- Exceder los límites de contratación bajo modalidades formativas.
- No cumplir con las obligaciones en materia de formación.
- No brindar facilidades para que el beneficiario se afilie a un sistema pensionario.
- No emitir los informes que requiera el Centro de Formación Profesional.
- No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos.
- No presentar a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente.

### **5.3. Infracciones muy graves**

- La falta de pago y disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas.
- El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada aplicable a las modalidades formativas.
- No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

- No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.
- La presentación de documentación falsa para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación.
- No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.
- El uso fraudulento de las modalidades formativas.

### **1.3.2. Organizaciones De Empleadores Y De Trabajadores**

En razón de su propia estructura tripartita, la OIT fue la primera organización internacional que asoció directamente en sus actividades a los interlocutores sociales. La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los mecanismos de control está prevista en el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, en virtud del cual las memorias y las informaciones presentadas por los gobiernos en aplicación de los artículos 19 y 22 deben comunicarse a las organizaciones representativas. En la práctica, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores pueden transmitir a sus gobiernos comentarios sobre las memorias relativas a la aplicación por estos últimos de las normas internacionales del trabajo. Por ejemplo, pueden señalar la no conformidad del derecho o de la práctica con la aplicación de un convenio ratificado. Además, toda organización de empleadores o de trabajadores puede dirigir directamente a la Oficina sus comentarios

#### **1.3.2.1. Tratados de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos**

La Comisión recuerda que las normas internacionales del trabajo y las disposiciones de los tratados conexos de las Naciones Unidas sobre derechos humanos son complementarias y se refuerzan mutuamente. Por consiguiente, hace hincapié en que es necesaria una estrecha

cooperación entre la OIT y las Naciones Unidas en relación con la aplicación y el control de los instrumentos pertinentes, especialmente en el contexto de las reformas de las Naciones Unidas a fin de conseguir una mayor coherencia y cooperación dentro del sistema de las Naciones Unidas y el enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos. La Comisión acoge con agrado el hecho de que la Oficina haya continuado transmitiendo regularmente información sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo a los órganos de las Naciones Unidas encargados de la aplicación de los tratados, con arreglo a los acuerdos existentes entre la OIT y las Naciones Unidas. La Comisión también continúa haciendo un seguimiento del trabajo realizado por esos órganos y tomando en consideración sus comentarios cuando procede. La Comisión considera que una supervisión internacional coherente es una buena base para las acciones dirigidas al fortalecimiento del goce y la observancia de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en el ámbito nacional.

#### **1.3.2.2. Aplicación y promoción de las normas Sistema de control de las normas de la OIT**

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la OIT se dirige a asistir a los países, a través del diálogo social y de la asistencia técnica.

La OIT ha creado diversos mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados. Existen dos tipos de mecanismos de control:

- Sistema de control periódico prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.
- Procedimientos especiales incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

### **1.3.2.3. Mecanismo de control periódico de la aplicación de las normas**

El mecanismo de control periódico se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados Miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Dos órganos de la OIT llevan a cabo dicho examen:

- la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
- la Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

### **1.3.2.4. Procedimientos especiales**

A diferencia del mecanismo de control periódico, los tres procedimientos enumerados a continuación se basan en la presentación de una reclamación o de una queja:

- Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados
- Procedimiento de queja con respecto a la aplicación de convenios ratificados
- Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical por el Comité de Libertad Sindical



### **1.3.2.5. Estudios Generales**

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos universales adoptados por la comunidad internacional que reflejan valores y principios comunes sobre los asuntos relacionados con el trabajo. Si bien los Estados Miembros pueden elegir entre ratificar o no un Convenio determinado, la OIT considera importante seguir la evolución en todos los países, aunque no los hayan ratificado. En virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros están obligados a informar con intervalos regulares sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos convenios y recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impidiera o retrasar la ratificación de un determinado Convenio.

La Comisión de Expertos publica cada año un Estudio general exhaustivo sobre la legislación y la práctica en los Estados Miembros, acerca de un tema elegido por el Consejo de Administración. Los estudios generales se realizan, sobre todo, en base a las memorias recibidas de los Estados Miembros y a las informaciones comunicadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas informaciones permiten a la Comisión de Expertos el examen del impacto de los convenios y de las recomendaciones, el análisis de las dificultades y de los obstáculos para su aplicación que señalan los gobiernos y la identificación de los medios para superar esos obstáculos.

### **1.3.2.6. Asistencia técnica y formación**

La OIT proporciona además asistencia para elaborar la legislación nacional y ayuda a los países a abordar los problemas en la legislación y en la práctica en conformidad con las normas internacionales del trabajo.

### **1.3.2.7. Disposiciones constitucionales pertinentes**

- Obligación de presentar una memoria sobre los convenios ratificados: artículo 22 de la Constitución de la OIT

"Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite."

- Obligación de informar sobre los convenios no ratificados: artículo 19(5e)

"Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto [de ratificar el convenio], no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio."

- Obligación de informar sobre las recomendaciones: artículo 19(6d)

"Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas."

- Convenios ratificados / convenios no ratificados / recomendaciones: artículo 23  
"El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22." "Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22."

#### **1.3.2.8. Perú Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 2004)**

Artículo 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones formuladas en 2014 por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) en relación con las consultas tripartitas que requiere el Convenio. El Gobierno describe las actividades del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) en relación con la discusión de una política nacional de empleo (2011), el incremento de la remuneración mínima (2012), el análisis de la coyuntura internacional y su repercusión sobre la economía peruana (2013) y la política nacional de seguridad social (2014). En cuanto a la consulta sobre la posibilidad de ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Gobierno indica que el sector empleador propuso analizar, en el marco del CNTPE, la posibilidad de adherir a dicho Convenio. Las cuatro centrales sindicales propusieron su ratificación. Sin embargo, luego de consultas bipartitas, el sector empleador concluyó que no se debía ratificar el Convenio núm. 189 mientras que el sector trabajador sigue propugnando su ratificación. El Gobierno considera que concluyeron las consultas tripartitas al respecto. El Gobierno también indica en su memoria que en abril de 2015 se reiniciaron las reuniones del CNTPE y la resolución legislativa

núm. 30312, de 5 de marzo de 2015, aprobó la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre las consultas celebradas sobre cada una de las materias relacionadas con las normas internacionales del trabajo que requiere el Convenio.

### **1.3.3. La rentabilidad.**

Mcgraw (2007) en su libro indica que:

La rentabilidad es el rendimiento, renta o ganancia que produce en un determinado periodo económico en una empresa. Se llama una buena Gestión en la empresa, aquellas que terminando el periodo arrojan utilidades positivas en la empresa, y que por encima de ellos generan una reducción de los gastos.

Goxens y Gay (1999) indican que:

El análisis de la rentabilidad permite relacionar a través de las cuentas de la empresa que activos han sido de importancia y que activos no lo son, para que de esta manera le pueda servir para la toma de decisiones de la empresa.

### **1.3.4. La agroindustria.**

Portugal (2013) en su tesis indica que:

El sector agroindustrial, es una de las actividades muy importantes en el desarrollo del país, debido a que genera trabajo y atrae muchas inversiones extranjeras como nacionales.

Para tener un conocimiento más profundo de las oportunidades y debilidades que presenta este sector es importante hacer un análisis más profundo de sus dimensiones y condiciones.

Por otra parte este sector está motivado a que muchos exporten los productos de buena calidad al exterior del país con lo que lleva a una exportación de casi 64 millones de dólares, un crecimiento mayor, debido a las riquezas del país.

El sector agroindustrial cuenta con una situación económica y política favorable, debido a los beneficios tributarios que tiene, el estado apoya bastante a las empresas agroindustriales, debido al gran papel importante que juegan ellos en la sociedad y en el bienestar de la empresa.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la Implicancia del Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL - Año 2016?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Teniendo en cuenta lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista (2010) “Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (pp.39 - 40).

**Conveniencia.** La presente investigación nos ayudará a conocer, entender y analizar el Incumplimiento de la Ley y su impacto en la rentabilidad de la Empresa Agroensancha S.R.L Año 2016.

**Relevancia Social.** La presente investigación ayudará a los Alumnos de Prácticas Pre-profesionales y Profesionales a conocer sus deberes y derechos como empleados. Servirá además como fuente de información a otros estudiantes de distintas universidades que realicen una investigación similar a la presente, así como también a nuestras autoridades locales o regionales para una mejora nacional de la aplicación de la Ley 25818 Modalidades Formativas Laborales

**Implicancias prácticas.** Se espera que la presente investigación sea de uso muy importante para aquellos Practicantes que tengan problemas con su centro de labores, los cuales no quieran cumplir con lo que está establecido en dicha ley.

**Valor Teórico.** Con la presente investigación brindaremos una amplia fuente de información sobre el Incumplimiento de la Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales para prácticas Pre-profesionales y Profesionales y cuál es la sanción para aquellas empresas que no cumplan con lo establecido en la Ley.

**Utilidad Metodológica.** Se utilizará el Método Deductivo, con diseño No Experimental, pues no se manipulan las variables, donde se observan cómo se dan en su contexto natural, para pasar analizarlos. El tipo de estudio de Investigación es Descriptivo-Correlacional, puesto que su propósito es describir las variables y analizarlas.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General**

Demostrar la Implicancia del Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL -Año 2016.

### **1.6.2. Específicos**

1. Analizar el Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Empresa Agroensancha año 2016.
2. Analizar la rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL. Año 2016.
3. Proponer programas de información a los alumnos de diferentes universidades sobre las Modalidades Formativas Laborales (Práctica Pre – Profesionales y Profesionales de la Ley No.28518.



# MÉTODOS



## **II. Método**

### **3.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es descriptivo, puesto que se va a describir las variables y analizarlas.

### **3.2 Diseño de investigación**

El diseño de investigación es no experimental no se manipulan las variables en estudio.

### **3.3 Operacionalización de variables**

La variable independiente: Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales.

La variable dependiente: Rentabilidad.

**Tabla 2.1.***Operacionalización de variables*

<b>Variab</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medición</b>
Incumplimiento de la Ley No.28518 Modalidades Formativas Laborales	La ley N° 28518 Modalidades Formativas Laborales posibilita la armonía en el aprendizaje teórico y práctico, a través del desempeño de tareas programadas y la formación profesional.	Sera medida mediante entrevistas al personal encargado de recursos humanos sobre los alumnos que se encuentran realizando prácticas pre profesionales y profesionales en la empresa Agroensancha S.R.L.	No. De horas trabajadas	Nominal
			Días trabajados	Nominal
			Remuneración Mensual	Nominal
			Subvención económica semestral	Nominal
Rentabilidad	Relación existente entre los beneficios que proporcionan una determinada operación o cosa y la inversión o el esfuerzo que se ha hecho; cuando se trata del rendimiento financiero; se suele expresar en porcentajes.	Se realizará mediante análisis documentario a los estados financieros de la empresa Agroensancha S.R.L.	Análisis del gasto del Personal	Razón
			Ratio de Rentabilidad	Razón
			Ratio de Liquidez	
			Margen Operativo	Razón

### 3.4 Población, Muestra y Muestreo

La investigación se realizará a la Empresa Agroindustrial Agroensancho S.R.L. cuyo fin es promover y desarrollar una agricultura saludable, responsable libre de agroquímicos, ubicada en el distrito de Trujillo.

**3.4.1 Población:** Empresa Agroensancho SRL.

**3.4.2 Muestra:** Empresa Agroensancho SRL. 2016.

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Análisis documentario	Ficha de análisis documentario
Entrevista	Guía de entrevista
Encuesta	Cuestionario

### 3.6 Validación y confiabilidad del instrumento

En cuanto a validación fue realizado por, Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia y confiabilidad no aplica porque el instrumento no reúne los requisitos exigidos.

### 3.7 Métodos de análisis de datos

Se utilizará el procesamiento de los informes recabados a través del programa SPSS. Para visualizar el tema a investigar, se analizará los resultados en tablas y gráficos estadísticos

#### 3.7.1 Análisis Descriptivo

Se determinará si la Empresa Agroensancho S.R.L del distrito de Trujillo cumple la Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales, limitándose a la utilización de estadística descriptiva.

### 3.8 Aspectos Éticos

La investigación presentada, cumple todas las normativas establecidas por la universidad cesar vallejo, como también la legitimidad del autor, gracias a la ayuda de la metodología científica practicada por la universidad y enseñada se pudo plantear la siguiente investigación.

# RESULTADOS

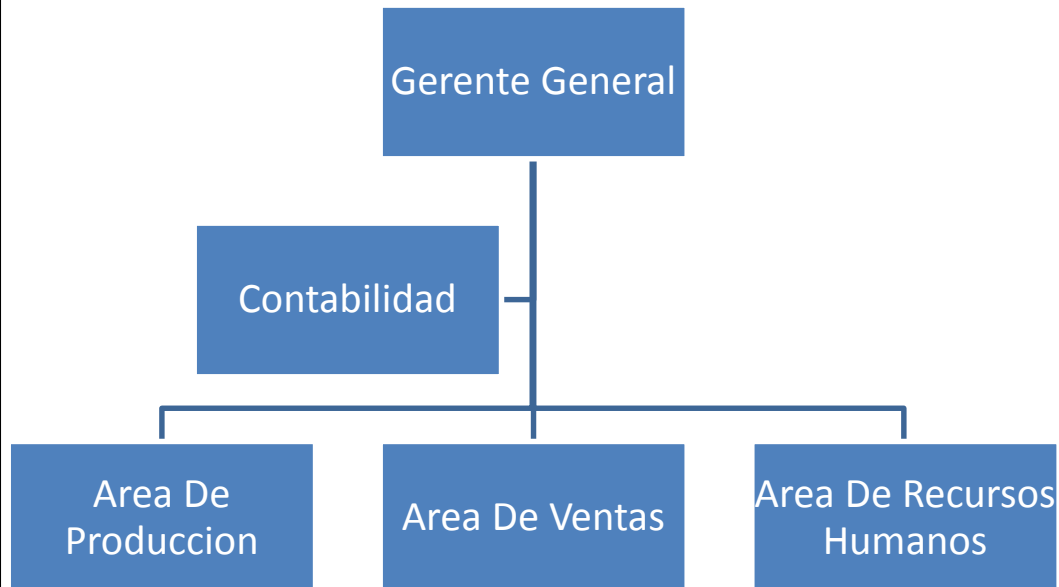
### III. Resultados

#### 3.1. Generalidades

AgroensanCHA SRL, inició sus actividades en febrero del 2009, por empresarios peruanos que buscan promover y desarrollar una agricultura saludable y responsable libre de agroquímicos, para satisfacer las necesidades de sus clientes nacionales e internacionales. Durante los primeros años comenzó a desarrollar algunos cultivos para el mercado local, como: panela, miel de abeja algarrobina, aceite de coco, pero al transcurrir el tiempo se informaron sobre la semilla de Chía, siendo esta la mejor fuente vegetal de Omega 3 y decidieron que cultivarla y venderla sería su nuevo producto que le ayudara a la empresa a tener mejores resultados. La empresa está en el Régimen General y se acogió a la Ley Agraria. En el presente trabajo se revisará la problemática de esta empresa respecto al no cumplimiento de la Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales y su incidencia en la rentabilidad.

**Figura 01.**

*Organigrama De La Empresa AgroensanCHA SRL – 2017.*



*En la figura 01 se aprecia la estructura de la empresa de AgroensanCHA SRL, el cual será motivo de investigación, para determinar el incumplimiento de la ley.*

### 3.2 Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Empresa Agroensancha año 2016.

**Tabla 01: Entrevista realizada al Contador .**

Preguntas	Respuestas	Comentario	Evidencia
Cuántas personas laboran en la compañía	<i>"...En la actualidad la empresa cuenta con más de 34 trabajadores operando en la empresa..."</i>	La empresa Agroensancha cuenta con un personal muy amplio, el cual es aumentado según la temporada de producción. (Ver Anexo 01)	T Registro
Se encuentran todas en planilla	<i>"...Todos los trabajadores con mayor tiempo en la empresa se encuentran en planilla..."</i>	No todos están en planilla, algunos trabajan por medio de recibos por honorarios y aun monto menor que en el mercado está establecido. (Ver tabla 02)	Análisis documental
Con cuántos practicantes cuenta actualmente	<i>"...Se le brinda la oportunidad a 6 practicantes Pre-profesionales y 6 Profesionales..."</i>	La empresa cuenta con 12 trabajadores en total, que se encuentran en modalidad de practicantes. (Ver Anexo 02 y 03)	Registro de Practicantes
Dispone de algún sistema de incentivos para su personal	<i>"... El sistema de incentivos solo aplica para el área de producción, y de ventas..."</i>	La empresa no realiza ningún tipo de incentivo como se establece el contador, normalmente se le paga las Horas trabajadas y son evaluadas bajo su producción.	Análisis documental
Todos los trabajadores reciben sus prestaciones obligatorias de ley	<i>"... Todos los trabajadores reciben todos los beneficios por ley correspondientes..."</i>	La empresa, reconoce solamente a los que trabajan en planilla todos los beneficios de ley correspondiente, a los demás solamente lo que le corresponde por mes.	Análisis documental
Los practicantes cuentan con vacaciones	<i>"... Los practicantes normalmente, no tienen vacaciones, porque, suelen durar 5 meses..."</i>	Del total de practicantes 6 son los que han trabajado 1 año establecido, sin el reconocimiento de los beneficios. (Ver tabla 02 y 03), según establece la fecha de inicio y fin de labores.	Análisis documental
Conoce la Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales	<i>"... Es una ley aplicable y que beneficia a los trabajadores que recién inician en el mundo laboral..."</i>	Tienen conocimiento de la ley, pero hacen caso omiso a lo que allí se indica, vulnerando los derechos de los practicantes profesionales y pre- profesionales. (Ver Anexo 03)	Observación
La empresa está inscrita en la ley 28518.	<i>".. La empresa no está inscrita en la ley como convenio laboral..."</i>	La empresa no se encuentra inscrita, por lo que los doce practicantes no están registrados en el Ministerio de trabajo.	Análisis documental
Paga a su personal horas extras	<i>"... Se paga las horas extras, dependiendo del informe que envié cada área y el sustento que ellos digan porque se trabajó sobre tiempo."</i>	Las horas extras, no son pagadas en algunas áreas, porque cada jefe de área no justifica el trabajo de sus subordinados quedando injustificadas las horas. (Ver tabla 09 y 10)	Análisis documental
Se cumple con los horarios establecidos	<i>"... Al contar con una máquina para el control de asistencia, creo que si se cumple con los horarios establecidos dentro de la empresa..."</i>	En muchas ocasiones la empresa no ha cumplido con el horario establecido, por la carga laboral que los trabajadores tienen, no siendo estas horas remuneradas. (Ver tabla 09 y 10)	Análisis documental
Se capacita a los practicantes	<i>"... Los practicantes son capacitados, antes de entrar a trabajar a la empresa..."</i>	la capacitación se realizó, pero sólo al inicio del convenio, no observándose una capacitación regular y constante a fin de asegurar el aprendizaje integral de los practicantes. (Ver tabla 11)	Análisis documental

**Tabla 02***Relación de Practicantes Pre-Profesionales.*

Apellidos y Nombres	Inicio	Fin	N° de horas trabajadas	Días Trabajados	Remuneración Mensual (S/. 850)	Año 2016 (Ver Anexo 04)	Subvención económica Semestral
Flores Alvino Oswaldo	01/01/2016	31/12/2016	34	6	S/. 168.00	S/. 2,016.00	No tiene
Herrera Panta Joel	01/01/2016	31/12/2016	34	6	S/. 168.00	S/. 2,016.00	No tiene
Ludeña Cerquin Magaly	01/01/2016	31/12/2016	34	6	S/. 168.00	S/. 2,016.00	No tiene
Ruis Trigoso Percy	01/07/2016	31/12/2016	34	6	S/. 168.00	S/. 1,008.00	No tiene
Amado Vargas Flor	01/07/2016	31/12/2016	34	6	S/. 168.00	S/. 1,008.00	No tiene
Valle Saboya Elva	01/07/2016	31/12/2016	34	6	S/. 168.00	S/. 1,008.00	No tiene
					S/. 1,008.00	S/. 9,072.00	

**Nota:** En esta tabla se puede visualizar que la empresa está incumpliendo con la Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales correspondiente a las prácticas Pre-Profesionales ya que no cumple con el pago de la remuneración Mínima Vital, sobrepasa las 30 horas de trabajo semanal y no cuentan con una subvención económica semestral equivalente a media remuneración (Art. 42)

**Tabla 03***Relación de Practicantes Profesionales.*

Apellidos y Nombres	Inicio	Fin	N° de horas trabajadas	Días Trabajados	Remuneración Mensual (S/. 850)	Año 2016 (Ver Anexo 05)	Subvención económica Semestral
Llontop Gonzales Jose	01/01/2016	31/12/2016	54	6	S/. 200.00	S/. 2,400.00	No tiene
Mendoza Vigo Ignacio	01/01/2016	31/12/2016	54	6	S/. 200.00	S/. 2,400.00	No tiene
Silva Robles Marcos	01/01/2016	31/12/2016	54	6	S/. 200.00	S/. 2,400.00	No tiene
Poma Diaz Rosa	01/07/2016	31/12/2016	54	6	S/. 200.00	S/. 1,200.00	No tiene
Grande Rodriguez Selena	01/07/2016	31/12/2016	54	6	S/. 200.00	S/. 1,200.00	No tiene
Chavez Carpio Alex	01/07/2016	31/12/2016	54	6	S/. 200.00	S/. 1,200.00	No tiene
					<b>S/. 1,200.00</b>	<b>S/. 10,800.00</b>	

**Nota:** En esta tabla se puede visualizar que la empresa está incumpliendo la Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales correspondiente a las prácticas profesionales ya que laboran más de 48 horas semanales, no cumple con el pago de la remuneración Mínima Vital y no paga la subvención económica semestral equivalente a media remuneración. (Art. 42)

**Tabla 04**

*Remuneración mínima aprobada el 01 de mayo del 2016.*

<b>Variación De Pagos Y Aportes Con La Remuneración Mínima</b>			
<b>Referencia</b>	<b>Hasta El 30/04/2016</b>	<b>Desde El 01/05/2016</b>	<b>Margen de Crecimiento</b>
Remuneración Mínima	750.00	850.00	100.00
Asignación Familiar	75.00	85.00	10.00
Rm Nocturna	1,012.50	1,147.50	135.00
Rm Agrícola (Por Día)	<b>29.25</b>	<b>33.14</b>	<b>3.89</b>
Rm Practicantes (Subvención)	<b>750.00</b>	<b>850.00</b>	<b>100.00</b>
Rm Mineros	937.50	1,062.50	125.00
Aporte Mínimo EsSalud	67.50	76.50	9.00
Trabajadores Del Hogar (Aportes Del EsSalud)	67.50	76.50	9.00
Trabajadores Del Hogar (Retención Del Hogar)	97.50	110.50	13.00

Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada  
 DECRETO SUPREMO  
 N° 005-2016-t

*Nota: En esta tabla se puede Visualizar el incremento de la RMV, y los aportes que deben realizar las empresas.*

**Tabla 05**

*Ley 28518 Modalidades Formativas Beneficios y no beneficios.*

<b>Análisis De La Ley 28518 Modalidades Formativas</b>	
Subvención Mensual S/.850.00	
<b>Beneficios y No Beneficios</b>	
<b>Practicas Pre Profesionales</b>	<b>Practica Profesionales</b>
Lunes- sábado 30 horas	Lunes a sábado 48 horas
Tiempo indefinido	Tiempo Laboral de 12 meses
Después de un año- 15 días de descanso	Después de un año- 15 días de descanso
Los practicantes deben tener un supervisor que revise sus labores.	Los practicantes deben tener un supervisor que revise sus labores.
Media subvención adicional (a manera de gratificación) por cada 6 meses	Media subvención adicional (a manera de gratificación) por cada 6 meses
Derecho a seguro de salud	Derecho a seguro de salud
Descanso semanal	Descanso semanal
NO CTS	NO CTS
No Gratificación	No Gratificación
NO AFP	NO AFP
No Utilidades	No Utilidades
Certificado de Practicas	Certificado de Practicas

**No Hay Número Máximo De Practicantes**

*Nota: En la tabla se observa un resumen de la Ley 28518 Modalidades formativas laborales sobre los beneficios para practicantes pre-profesionales y profesionales.*



**Tabla 06***Obligación de los Practicantes y Empleador.*

<b>Obligaciones</b>	
<b>Practicante</b>	<b>Empleador</b>
<b>Referencia: Artículo 41° de la Ley 28518.</b>	<b>Referencia: Artículo 42° de la Ley 28518.</b>
Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.	Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva .
Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.	Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación
Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo	Pagar puntualmente la subvención mensual convenida
Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.	Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
	Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.
	Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
	No cobrar suma alguna por la formación.
	Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
	Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
	Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
	Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

**Nota:** En esta tabla se resume las obligaciones del practicante y empleador, según lo estipulado en la Ley Modalidades Formativas Laborales.

**Tabla 07****Requisitos para la presentación de los convenios ante el Ministerio de trabajo.**

	<b>Contenido Del Convenio</b>	<b>Base Legal</b>
1	Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.	(Ref. Art. 46° de la Ley 28518 y Art. 28° y 51° del D.S. 007-2005-TR)
2	Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.	
3	Fecha de nacimiento del beneficiario	
4	Fecha de inicio y término	
5	Ocupación materia de la capacitación específica.	
6	Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral	
7	formativa laboral elegida.	
8	Monto de la subvención económica mensual.	
9	Duración del convenio.	
10	Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.	
11	Firma del practicante y empleador.	
<b>¿Cuál es el lugar de presentación de los convenios?</b>		
12	Los convenios de las distintas modalidades formativas laborales, descritas en el artículo 2° de la Ley, se inscribirán en un Único Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales, previamente autorizado por la DPEFP, o quien haga sus veces. Cuando la actividad formativa laboral se realice en lugar distinto a la sede principal de la empresa, ésta solicitará la autorización de su libro ante la AAT del lugar .	(Ref. Art. 52° del D.S. 007-2005-TR)
<b>obligación del Centro de Formación Profesional respecto a la suscripción del convenio</b>		
13	Corresponde a los CFP: Suscripción del Convenio: El CFP, de acuerdo a su reglamento, definirá al órgano responsable de la suscripción del Convenio, así como el procedimiento para la suscripción oportuna de éste, en un plazo que no exceda los cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del Convenio. Monitoreo y supervisión: El CFP coordinará con la empresa la periodicidad y ejecución del monitoreo y supervisión, de acuerdo a lo estipulado en el Plan o Programa, según la modalidad formativa laboral .	(Ref. Art. 38° del D.S. 007-2005)
<b>Existe una restricción para la suscripción de convenios sobre modalidades formativas laborales</b>		
14	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	(Ref. Art. 50° de la Ley 28518).
<b>Costo del Registro de Contratos</b>		
15	Registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, de personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos o crianza con excepción de la avicultura, la agroindustria y la industria forestal D.Leg. N° 885 Art. 7°, del 10/11/1996; D.S. N° 002-98-AG, Arts. 3°, 6° y 7°, del 17/01/1998 .	T.U. O del D.Leg. 728 aprobado por D.S. 003-97-TR, Art.72° y D.S. 001-96-TR, Art. 83° (El costo es de S/ .25.00 por contrato)
<b>Requisitos Adicionales A Tener En Cuenta</b>		
16	Convenios Carta De La Universidad Solicitando Practicas Plan De Capacitación DNI Del Practicante Datos De La Empresa Y Gerente Cumplir Con El Plazo Establecido y el costo es gratuito. Una inscripción extemporánea al plazo 0.32% de una UIT	Para empresas dedicadas al cultivo el proceso de registro es gratuito.

**Nota:** En esta tabla se resume los requisitos para la presentación de los convenios ante el Ministerio de Trabajo.

**Tabla 08***Multas Por Infracciones Laborales y Prorrogas.*

<b>Código</b>	<b>Concepto</b>	<b>% UIT</b>	<b>4050</b>
5991	Presentación Extemporánea- Registros Contratos Sujetos A Modalidad	0.8149	S/. 33.00
6122	Registro Y Prorroga Convenios Aprendizaje- B) Con Predominio CFP Practicas Pre- Profesionales	0.4216	S/. 17.07
	Registro Y Prorroga De Convenios De Prácticas Profesionales	0.4027	S/. 16.31

**Nota:** En esta tabla se resume el monto de la multa a pagar (por practicante) en caso de presentar los convenios a destiempo al Ministerio de Trabajo.

**Tabla 09**

*Extracto de las horas extras que se tuvo en el periodo de diciembre 2016 de los trabajadores.*

Área	Trabajadores	Cargo	Horas Extras Mes de Diciembre				Total	Aprobación	Motivo
			1 semana	2 semana	3 semana	4 semana			
Contabilidad	Perez Lopez Segundo Augusto	Asistente	1	2	3	1	7	<b>NO</b>	
Contabilidad	Perez Velasquez Segundo Augusto	Responsable	0	0	0	0	0	<b>NO</b>	El Responsable Sostuvo Que Era Cierre De Mes
Contabilidad	Vargas Taboada Melba Rosmary	Asistente	2	0	1	0	3	<b>NO</b>	
Rrhh	Pineda Correa Luz Maritza	Asistente	1	0	2	0	3	<b>NO</b>	
Rrhh	Velasquez Ordoñez De Perez	Responsable	0	0	0	0	0	<b>NO</b>	El Responsable Sostuvo Que Era Cierre De Mes
Rrhh	Repoma Quiroz Abdias	Asistente	1	0	0	0	1	<b>NO</b>	Y Era Parte Del Trabajo
Rrhh	Segura Grados Victor Daniel	Asistente	0	1	2	1	4	<b>NO</b>	
Ventas	Caballero Grados Beatriz	Vendedores	3	5	2	1	11	<b>NO</b>	
Ventas	Lecca Castillo Abel Marlon	Vendedores	3	0	3	3	9	<b>NO</b>	El Responsable Sostuvo Que Se Tenía Que Llegar Al Nivel De Venta
Ventas	Vera Herrera Andy Luis	Vendedores	1	1	1	1	4	<b>NO</b>	Proyectado
Ventas	Anticona Castillo Olegario Luis	Responsable	0	0	0	0	0	<b>NO</b>	
Ventas	Anticona Castillo Presbitero	Vendedores	3	3	3	3	12	<b>NO</b>	
Producción	Anticona Castillo Santiago Daniel	Operarios	4	5	6	4	19	<b>NO</b>	
Producción	Caballero Grados Oriasis	Operarios	3	2	5	4	14	<b>NO</b>	
Producción	Fernandez Castillo Angelica Yaquelin	Operarios	1	2	3	5	11	<b>NO</b>	
Producción	Flores Ramirez Gilber Ricardo	Responsable	0	0	0	0	0	<b>NO</b>	El Responsable Sostuvo Que No Llegaban A La Productividad Deseada Para Que Se Le Pague Sus Servicios
Producción	Grados Castillo De Caballero Rosa Doris	Operarios	2	3	3	3	11	<b>NO</b>	
Producción	Leyva Mendoza Jorge Lalo	Operarios	1	1	3	1	6	<b>NO</b>	
Producción	Rodriguez Reyes Rosa Melvin	Operarios	2	3	2	1	8	<b>NO</b>	
Producción	Rodriguez Santisteban Manuel Karol	Operarios	1	5	2	1	9	<b>NO</b>	
Producción	Segura Grados Gabriel Aldair	Operarios	2	5	3	2	12	<b>NO</b>	
Producción	Zoto Paredes Harlen Romulo	Operarios	3	5	1	1	10	<b>NO</b>	
Totales			34	43	45	32	154		

**Nota:** *En esta tabla se puede visualizar de manera referencial las horas extras de los trabajadores regulares que la empresa no les considera como parte de su remuneración, pero sí se compensa con horas libres.*

**Tabla 10**

*Extracto de las horas extras que se tuvo en el periodo de diciembre 2016 de los Practicantes.*

Área	Trabajadores	Cargo	Horas Adicionales					Aprobación	Motivo
			1 semana	2 semana	3 semana	4 semana	Total		
<b>Relación De Practicantes Pre-Profesionales</b>									
Producción	Flores Alvino Oswaldo	Practicante	3	4	2	3	12	<b>No</b>	
Producción	Herrera Panta Joel	Practicante	2	2	2	2	8	<b>No</b>	Apoyo a sus áreas a terminar las tareas
Producción	Ludeña Cerquin Magaly	Practicante	3	3	5	2	13	<b>No</b>	
Producción	Ruis Trigos Percy	Practicante	1	1	1	1	4	<b>No</b>	
Producción	Amado Vargas Flor	Practicante	2	2	3	6	13	<b>No</b>	
Rrhh	Valle Saboya Elva	Practicante	2	2	5	6	15	<b>No</b>	
<b>Relación De Practicantes Profesionales</b>									
Contabilidad	Llontop Gonzales Jose	Practicante	5	5	6	1	17	<b>No</b>	
Contabilidad	Mendoza Vigo Ignacio	Practicante	4	6	5	2	17	<b>No</b>	Apoyo a sus áreas a terminar las tareas
Contabilidad	Silva Robles Marcos	Practicante	1	3	2	3	9	<b>No</b>	
Producción	Poma Diaz Rosa	Practicante	1	5	1	1	8	<b>No</b>	
Ventas	Grande Rodriguez Selena	Practicante	1	2	1	1	5	<b>No</b>	
Ventas	Chavez Carpio Alex	Practicante	1	4	1	1	7	<b>No</b>	
Totales			26	39	34	29	128		

**Nota:** *En esta tabla se puede visualizar un registro interno de las horas trabajadas por parte de los practicantes, el cual al igual que los trabajadores regulares, no son consideradas por la empresa. La política interna que ellos establecen, es que las horas son acumulativas para luego solicitar días libres.*

**Tabla 11**

*Relación de las capacitaciones realizadas al personal de prácticas profesionales y pre-profesionales.*

<b>Agroensanacha</b>			
<b>Relación De Practicantes Pre-Profesionales</b>			
<b>Apellidos Y Nombres</b>	<b>Profesión</b>	<b>Funciones que realizan</b>	<b>Capacitación</b>
Flores Alvino Oswaldo	Ingeniero	Apoyo al área de producción	Reingeniería de planta
Herrera Panta Joel	Ingeniero	Registro de crecimiento	Producción y Ventas
Ludeña Cerquin Magaly	Ingeniero	Evaluación de estándares	Actualización de ISO
Ruis Trigoso Percy	Ingeniero	Supervisión de proceso de calidad	Normas de calidad
Amado Vargas Flor	Ingeniero	Supervisión en campo	Reingeniería de planta
Valle Saboya Elva	Administrador	Elaboración de contratos Liquidación de trabajadores Registro de trabajadores en el Plame	Gestión de Personal
<b>Relación De Practicantes Profesionales</b>			
<b>Apellidos y Nombres</b>			
Llontop Gonzales José	Contador	Registros de compra	Reforma Tributaria
Mendoza Vigo Ignacio	Contador	Registro de ventas Liquidaciones	Libros Electrónicos
Silva Robles Marcos	Contador	Arqueo de caja Registro de trabajadores Digitación	El Siscont
Poma Diaz Rosa	ingeniero	Apoyo y registro de actividades de campo	Ingeniería en procesos
Grande Rodríguez Selena	Administrador	Control Gestión de recursos	Proyección de Ventas
Chávez Carpio Alex	Administrador	Supervisión de las ventas Promoción de los productos Despacho de la mercadería	Proyección de Ventas

**Nota:** En esta tabla se ve que los temas capacitados si tiene relación con la labor que realizan los practicantes, pero no se observa que exista una capacitación regular y constante a fin de asegurar el aprendizaje integral de los practicantes, es decir no hay una programación pre-establecida.

**Tabla 12**

*Infracciones Inspectivas (Ver Anexo 09)*

<b>Infracciones Muy Graves</b>	<b>Empresa Falta</b>	<b>Multa</b>	<b>Número de trabajadores</b>
La falta de pago y disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas .	Si		
El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada aplicable a las modalidades formativas .	Si		16-50 Trabajadores
No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado .	Si	<b>11 a 20 UIT (S/. 3950)</b>	16% o 20%
La presentación de documentación falsa para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación	Si		
No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios	Si		
El uso fraudulento de las modalidades formativas .	Si		

**Nota:** En esta tabla se resume el monto de la multa a pagar en caso de una supervisión por parte de Ministerio de Trabajo, las multas se gradúan según la gravedad de la falta, los trabajadores afectados, los antecedentes del infractor, siguiendo criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

**Tabla 13**

*Proyección real bajo esquema de la Ley 28518 de Practicantes Pre-Profesionales.*

Apellidos y Nombres	INICIO	FIN	N° de horas trabajadas	Días Trabajados	Remuneración Mensual (S/. 850)	Año 2016 (Anexo 06)	Subvención económica Semestral	Año 2016	Tipo de Seguro y Cobertura	Vacaciones		
FLORES ALVINO OSWALDO	01/01/2016	31/12/2016	30	6	S/.	850	S/. 9,700	425	S/.	850	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
HERRERA PANTA JOEL	01/01/2016	31/12/2016	30	6	S/.	850	S/. 9,700	425	S/.	850	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
LUDEÑA CERQUIN MAGALY	01/01/2016	31/12/2016	30	6	S/.	850	S/. 9,700	425	S/.	850	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
RUIS TRIGOSO PERCY	01/06/2016	31/12/2016	30	6	S/.	850	S/. 5,100	425	S/.	425	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
AMADO VARGAS FLOR	01/06/2016	31/12/2016	30	6	S/.	850	S/. 5,100	425	S/.	425	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
VALLE SABOYA ELVA	01/06/2016	31/12/2016	30	6	S/.	850	S/. 5,100	425	S/.	425	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
							S/. 44,400	S/.	3,825			

**Nota:** En esta tabla se puede observar la relación de practicantes pre-profesionales cumpliendo con los beneficios de la Ley 28518 Modalidades formativas laborales. (Art. 42,44 y 45)

**Tabla 14**

*Proyección real bajo esquema de la Ley 28518 de Practicantes Profesionales.*

Apellidos y Nombres	INICIO	FIN	N° de horas trabajadas	Días Trabajados	Remuneración Mensual (S/. 850)	Año 2016 (Anexo 07)	Subvención económica Semestral	Año 2016	Tipo de Seguro y Cobertura	Vacaciones
LLONTOP GONZALES JOSE	01/01/2016	31/12/2016	48	6 S/.	850 S/.	9,700 S/.	425 S/.	850	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
MENDOZA VIGO IGNACIO	01/01/2016	31/12/2016	48	6 S/.	850 S/.	9,700 S/.	425 S/.	850	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
SILVA ROBLES MARCOS	01/01/2016	31/12/2016	48	6 S/.	850 S/.	9,700 S/.	425 S/.	850	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
POMA DIAZ ROSA	01/07/2016	31/12/2016	48	6 S/.	850 S/.	5,100 S/.	425 S/.	425	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
GRANDE RODRIGUEZ SELENA	01/07/2016	31/12/2016	48	6 S/.	850 S/.	5,100 S/.	425 S/.	425	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
CHAVEZ CARPIO ALEX	01/08/2016	31/12/2016	48	6 S/.	850 S/.	5,100 S/.	425 S/.	-	Seguro de asistencia medica	15 días subvencionados cumplido el año
						S/. 44,400			S/. 3,400	

**Nota:** En esta tabla se puede observar la relación de practicantes profesionales cumpliendo con los beneficios de la Ley 28518 Modalidades formativas laborales. (Art. 42,44 y 45)



### 3.3 La rentabilidad de la Empresa AgroensanCHA SRL. Año 2016.

**Tabla 12**

*Estado de situación Financiera de la empresa AgroensanCHA SRL 2015-2016.*

Empresa AgroensanCHA SRL						
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2015-2016						
SOLES						
ACTIVO CORRIENTE	2016	%	2015	%	2016-2015	%
Caja y Bancos	235,435	11%	140,070	8%	95,365	68.08%
Clientes	80,525	4%	75,852	4%	4,673	6.16%
Productos Terminados	122,523	6%	122,425	7%	98	0.08%
Productos en Proceso	1,204,987	56%	1,000,000	57%	204,987	20.50%
Materias Primas y Auxiliares	79,081	4%	64,897	4%	14,184	21.86%
Envases y Embalajes	62,844	3%	50,254	3%	12,590	25.05%
Suministros Diversos	38,802	2%	10,358	1%	28,444	274.61%
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>1,824,197</b>	<b>84%</b>	<b>1,463,856</b>	<b>84%</b>	<b>360,341</b>	<b>24.62%</b>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>						
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	804,924	37%	704,924	40%	100,000	14.19%
- Depreciacion Acumulada	-464,748	-21%	-418,273	-24%	-46,475	11.11%
Cargas Diferidas	1,200	0%	1,526	0%	-326	-21.36%
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>341,376</b>	<b>16%</b>	<b>288,177</b>	<b>16%</b>	<b>53,199</b>	<b>18.46%</b>
<b>T O T A L A C T I V O</b>	<b>2,165,573</b>	<b>100%</b>	<b>1,752,033</b>	<b>100%</b>	<b>413,540</b>	<b>23.60%</b>
<b>PASIVO</b>						
<b>PASIVO CORRIENTE</b>						
Sobregiro Bancario	90,261	4%	76,235	4%	14,026	18.40%
Tributos por Pagar	7,500	0%	9,000	1%	-1,500	-16.67%
Proveedores	120,000	6%	108,000	6%	12,000	11.11%
Cuentas por Pagar Diversas	90,525	4%	80,254	5%	10,271	12.80%
Remuneraciones Participaciones por Pagar	5,000	0%	3,500	0%	1,500	42.86%
<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>313,286</b>	<b>14%</b>	<b>276,989</b>	<b>16%</b>	<b>36,297</b>	<b>13.10%</b>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>						
Cuentas por Pagar Diversas	158,235	7%	142,535	8%	15,700	11.01%
Beneficios Sociales de los Trabajadores	7,620	0%	2,586	0%	5,034	194.66%
<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>165,855</b>	<b>8%</b>	<b>145,121</b>	<b>8%</b>	<b>20,734</b>	<b>14.29%</b>
<b>T O T A L P A S I V O</b>	<b>479,141</b>	<b>22%</b>	<b>422,110</b>	<b>24%</b>	<b>57,031</b>	<b>13.51%</b>
<b>PATRIMONIO</b>						
Capital Social	785,254	36%	785,254	45%	-	0.00%
Reservas	3,752	0%	3,752	0%	-	0.00%
Resultado Acumulado	540,917	25%	334,663	19%	206,254	61.63%
Resultado del Ejercicio	356,509	16%	206,254	12%	150,255	72.85%
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>1,686,432</b>	<b>78%</b>	<b>1,329,923</b>	<b>76%</b>	<b>356,509</b>	<b>26.81%</b>
<b>T O T A L P A S I V O Y P A T R I M O N I O</b>	<b>2,165,573</b>	<b>100%</b>	<b>1,752,033</b>	<b>100%</b>	<b>413,540</b>	<b>23.60%</b>

**Nota:** El estado de situación financiera 2016-2015, presenta una utilidad para la empresa muy buena, contando con un dinero en caja para posibles eventualidades, y poder seguir negociando en el mercado. La empresa tal y como muestra el estado no presenta ninguna deficiencia en gestión, el cual lleva a pensar que cumple con todas las normativas establecida por el estado.

**Tabla 13***Estado de resultados de la empresa Agroensancho SRL 2015-2016.*

Empresa Agroensancho SRL						
ESTADO DE RESULTADO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016-2015						
NUEVOS SOLES						
	2016	%	2015	%	2014-2015	%
Ingresos Netos	4,993,388	100%	5,267,793	100%	-274,405.00	-5%
Costo de Venta	-4,005,122	-80%	-4,176,822	-79%	171,700.00	-4%
<b>Utilidad Bruta</b>	<b>988,266</b>	<b>20%</b>	<b>1,090,971</b>	<b>21%</b>	<b>-102,705.00</b>	<b>-9%</b>
Gastos Administrativos	223,000	4%	124,000	2%	99,000.00	80%
Gastos de Ventas	200,000	4%	200,000	4%	-	0%
<b>Utilidad de Operación</b>	<b>565,266</b>	<b>11%</b>	<b>766,971</b>	<b>15%</b>	<b>-201,705.00</b>	<b>-26%</b>
Otros Ingresos y Egresos						
(-) Gastos Financieros	-89,249	-2%	-323,222	-6%	233,973.00	-72%
(+) Ingresos Financieros Gravados	1	0%	435	0%	-434.42	100%
(+) Otros Ingresos Gravados	19,140	0%	-	0%	19,140.00	100%
(-) Gastos Diversos	-7	0%	-149,536	-3%	149,529.36	-100%
<b>Resultado del Ejercicio</b>	<b>495,151</b>	<b>10%</b>	<b>294,648</b>	<b>6%</b>	<b>200,502.94</b>	<b>68%</b>
<b>IMP. RENTA</b>	<b>138,642</b>	<b>3%</b>	<b>88,395</b>	<b>2%</b>	<b>50,247.85</b>	<b>57%</b>
<b>Utilidad Neta</b>	<b>356,509</b>	<b>7%</b>	<b>206,254</b>	<b>4%</b>	<b>150,255.09</b>	<b>73%</b>

**Nota:** En el estado de resultados podemos observar que la empresa dejó de vender un margen del 5% a comparación del año pasado, de tal manera los gastos administrativos subieron debido al aumento en algunas áreas y la inclusión de nuevo personal para la empresa. Pero esto no ha sido motivo para que su rentabilidad disminuya; obteniendo S/. 150,255.09 soles a comparación del año pasado. En conclusión, la empresa no presenta ningún problema en la consideración de sus costos y gastos, tal y como lo muestra el estado de resultados. Este tipo de resultados muestra el crecimiento de la empresa, pero no muestra el cumplimiento de la normativa laboral y tributaria las cuales se analizarán en el siguiente estado.

**Tabla 14**

*Estado de situación Financiera de la empresa Agroensancho SRL, incluyendo a los practicantes profesionales y pre-profesionales.*

Empresa Agroensancho SRL						
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016-2016						
SOLES						
	2016		2016		2016-2016	
	Analizado	%		%		%
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>						
Caja y Bancos	136,860	7%	235,435	11%	-98,575	-41.87%
Clientes	80,525	4%	80,525	4%	-	0.00%
Productos Terminados	122,523	6%	122,523	6%	-	0.00%
Productos en Proceso	1,204,987	58%	1,204,987	56%	-	0.00%
Materias Primas y Auxiliares	79,081	4%	79,081	4%	-	0.00%
Envases y Embalajes	62,844	3%	62,844	3%	-	0.00%
Suministros Diversos	38,802	2%	38,802	2%	-	0.00%
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>1,725,622</b>	<b>83%</b>	<b>1,824,197</b>	<b>84%</b>	<b>-98,575</b>	<b>-5.40%</b>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>						
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	804,924	39%	804,924	37%	-	0.00%
- Depreciacion Acumulada	-464,748	-22%	-464,748	-21%	-	0.00%
Cargas Diferidas	1,200	0%	1,200	0%	-	0.00%
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>341,376</b>	<b>17%</b>	<b>341,376</b>	<b>16%</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>2,066,998</b>	<b>100%</b>	<b>2,165,573</b>	<b>100%</b>	<b>-98,575</b>	<b>-4.55%</b>
<b>PASIVO</b>						
<b>PASIVO CORRIENTE</b>						
Sobregiro Bancario	90,261	4%	90,261	4%	-	0.00%
Tributos por Pagar	7,500	0%	7,500	0%	-	0.00%
Proveedores	92,273	4%	120,000	6%	-27,727	-23.11%
Cuentas por Pagar Diversas	90,525	4%	90,525	4%	-	0.00%
Remuneraciones Participaciones por Pagar	5,000	0%	5,000	0%	-	0.00%
<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>285,559</b>	<b>14%</b>	<b>313,286</b>	<b>14%</b>	<b>-27,727</b>	<b>-8.85%</b>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>						
Cuentas por Pagar Diversas	158,235	8%	158,235	7%	-	0.00%
Beneficios Sociales de los Trabajadores	7,620	0%	7,620	0%	-	0.00%
<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>165,855</b>	<b>8%</b>	<b>165,855</b>	<b>8%</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>451,414</b>	<b>22%</b>	<b>479,141</b>	<b>22%</b>	<b>-27,727</b>	<b>-5.79%</b>
<b>PATRIMONIO</b>						
Capital Social	785,254	38%	785,254	36%	-	0.00%
Reservas	3,752	0%	3,752	0%	-	0.00%
Resultado Acumulado	540,917	26%	540,917	25%	-	0.00%
Resultado del Ejercicio	285,661	14%	356,509	16%	-70,848	-19.87%
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>1,615,584</b>	<b>78%</b>	<b>1,686,432</b>	<b>78%</b>	<b>-70,848</b>	<b>-4.20%</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>2,066,998</b>	<b>100%</b>	<b>2,165,573</b>	<b>100%</b>	<b>-98,575</b>	<b>-4.55%</b>

**Nota:** El presente estado, representa la situación de la empresa incluyendo a los practicantes profesionales y pre-profesionales cumpliendo lo señalado en la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales para el periodo 2016, En el estado se muestra una simulación si la empresa cumplía la ley establecida, asumiendo S/. 99 250.00 soles como pago puntual a los practicantes, seguro y subsidios que se hayan presentado. Este hecho ocasionara que la empresa desembolse de su caja el mismo monto reduciendo caja y bancos en un 42% con respecto al periodo anterior, este hecho perjudicaría a la empresa en su liquidez absoluta no disponiendo de efectivo para poder comprar o ser evaluado para financiar mercadería con sus proveedores, es por ese motivo que dejo de endeudarse con terceros en un 23%, el cual permitiría tener fondos para los pagos que se den a los trabajadores.

**Tabla 15**

*Estado de Resultados de la empresa Agroensancho SRL, incluyendo a los practicantes profesionales y pre-profesionales.*

Empresa Agroensancho SRL						
ESTADO DE RESULTADOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016-2016						
NUEVOS SOLES						
	2016		2016		2016-2016	
	Analizado	%		%		%
Ingresos Netos	4,993,388	100%	4,993,388	100%	-	0%
Costo de Venta	-4,050,422	-81%	-4,005,122	-80%	-45,300.00	1%
<b>Utilidad Bruta</b>	<b>942,966</b>	<b>19%</b>	<b>988,266</b>	<b>20%</b>	<b>-45,300.00</b>	<b>-5%</b>
Gastos Administrativos	264,100	5%	223,000	4%	41,100.00	18%
Gastos de Ventas	212,000	4%	200,000	4%	12,000.00	6%
<b>Utilidad de Operación</b>	<b>466,866</b>	<b>9%</b>	<b>565,266</b>	<b>11%</b>	<b>-98,400.00</b>	<b>-17%</b>
Otros Ingresos y Egresos						
(-) Gastos Financieros	-89,249	-2%	-89,249	-2%	-	0%
(+) Ingresos Financieros Gravados	1	0%	1	0%	-	100%
(+) Otros Ingresos Gravados	19,140	0%	19,140	0%	-	100%
(-) Gastos Diversos	-7	0%	-7	0%	-	0%
<b>Resultado del Ejercicio</b>	<b>396,751</b>	<b>8%</b>	<b>495,151</b>	<b>10%</b>	<b>-98,400.00</b>	<b>-20%</b>
<b>IMP. RENTA</b>	<b>111,090</b>	<b>2%</b>	<b>138,642</b>	<b>3%</b>	<b>-27,552.00</b>	<b>-20%</b>
<b>Utilidad Neta</b>	<b>285,661</b>	<b>6%</b>	<b>356,509</b>	<b>7%</b>	<b>-70,848.00</b>	<b>-20%</b>

*Nota: En el presente estado de resultado, muestra el beneficio que tiene la empresa al considerar los sueldos correctos según ley a los practicantes, ya que eso es asumido como un costo o gasto dependiendo sea el caso y el cual está confirmado y aprobado por la ley. En el Estado De Resultado se asumió S/. 99 025.00 soles el cual fue distribuido de la siguiente forma: 6 practicantes en el área de producción, 2 en el área de ventas y 4 en la parte administrativa. Aunque la utilidad disminuyó en S/. 70 848 soles, la empresa se evita de pagar multas laborales. Este estado representa con mayor claridad lo que pudo ser si la empresa cumplía todo lo requerido.*

**Tabla 16**

*Estado de situación financiera mostrando la realidad de la empresa ante la futura multa y el pago a los practicantes profesionales y pre-profesionales.*

Empresa AgroensanCHA SRL						
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016-2016						
SOLES						
	2016		2016		2016-2016	
	AnaliZado	%		%		%
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>						
Caja y Bancos	58,035	3%	235,435	11%	-177,400	-75.35%
Clientes	80,525	4%	80,525	4%	-	0.00%
Productos Terminados	122,523	6%	122,523	6%	-	0.00%
Productos en Proceso	1,204,987	61%	1,204,987	56%	-	0.00%
Materias Primas y Auxiliares	79,081	4%	79,081	4%	-	0.00%
Envases y Embalajes	62,844	3%	62,844	3%	-	0.00%
Suministros Diversos	38,802	2%	38,802	2%	-	0.00%
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>1,646,797</b>	<b>83%</b>	<b>1,824,197</b>	<b>84%</b>	<b>-177,400</b>	<b>-9.72%</b>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>						
Inmuebles, Maquinaria y Equipo	804,924	40%	804,924	37%	-	0.00%
- Depreciacion Acumulada	-464,748	-23%	-464,748	-21%	-	0.00%
Cargas Diferidas	1,200	0%	1,200	0%	-	0.00%
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>	<b>341,376</b>	<b>17%</b>	<b>341,376</b>	<b>16%</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>1,988,173</b>	<b>100%</b>	<b>2,165,573</b>	<b>100%</b>	<b>-177,400</b>	<b>-8.19%</b>
<b>PASIVO</b>						
<b>PASIVO CORRIENTE</b>						
Sobregiro Bancario	90,261	5%	90,261	4%	-	0.00%
Tributos por Pagar	7,500	0%	7,500	0%	-	0.00%
Proveedores	70,000	4%	120,000	6%	-50,000	-41.67%
Cuentas por Pagar Diversas	33,973	2%	90,525	4%	-56,552	-62.47%
Remuneraciones Participaciones por Pagar	5,000	0%	5,000	0%	-	0.00%
<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>206,734</b>	<b>10%</b>	<b>313,286</b>	<b>14%</b>	<b>-106,552</b>	<b>-34.01%</b>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>						
Cuentas por Pagar Diversas	158,235	8%	158,235	7%	-	0.00%
Beneficios Sociales de los Trabajadores	7,620	0%	7,620	0%	-	0.00%
<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>	<b>165,855</b>	<b>8%</b>	<b>165,855</b>	<b>8%</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>372,589</b>	<b>19%</b>	<b>479,141</b>	<b>22%</b>	<b>-106,552</b>	<b>-22.24%</b>
<b>PATRIMONIO</b>						
Capital Social	785,254	39%	785,254	36%	-	0.00%
Reservas	3,752	0%	3,752	0%	-	0.00%
Resultado Acumulado	540,917	27%	540,917	25%	-	0.00%
Resultado del Ejercicio	285,661	14%	356,509	16%	-70,848	-19.87%
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>1,615,584</b>	<b>81%</b>	<b>1,686,432</b>	<b>78%</b>	<b>-70,848</b>	<b>-4.20%</b>
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>1,988,173</b>	<b>100%</b>	<b>2,165,573</b>	<b>100%</b>	<b>-177,400</b>	<b>-8.19%</b>

**Nota:** El presente estado representa la situación de la empresa aplicando la aplicación de la multa, que es deducible para reducción del impuesto a la renta, y también del efectivo, y del pago al personal por incumplir la normativa. Este es uno de los estados que la empresa no debe reflejar al finalizar un periodo, debido a la disminución de caja en S/.177 400 soles, de los proveedores en S/.50 000 soles y Cuentas por pagar diversas 55,552. Esto es debido a la multa y pago de los trabajadores por exigencia de los entes supervisores. El motivo de la disminución en la cuenta de proveedores es que la empresa no contara con efectivo y capital suficiente para hacer cargo de sus deudas a corto plazo.

**Tabla 17**

*Estado de resultados de la empresa ante la futura multa y el pago a los practicantes profesionales y pre-profesionales.*

Empresa Agroensancho SRL						
ESTADO DE RESULTADOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016-2016						
NUEVOS SOLES						
	2016		2016		2016-2016	
	Analizado	%		%		%
Ingresos Netos	4,993,388	100%	4,993,388	100%	-	0%
Costo de Venta	-4,050,422	-81%	-4,005,122	-80%	-45,300.00	1%
<b>Utilidad Bruta</b>	942,966	19%	988,266	20%	-45,300.00	-5%
Gastos Administrativos	264,100	5%	223,000	4%	41,100.00	18%
Gastos de Ventas	212,000	4%	200,000	4%	12,000.00	6%
<b>Utilidad de Operación</b>	466,866	9%	565,266	11%	-98,400.00	-17%
Otros Ingresos y Egresos						
(-) Gastos Financieros	-89,249	-2%	-89,249	-2%	-	0%
(+) Ingresos Financieros Gravados	1	0%	1	0%	-	100%
(+) Otros Ingresos Gravados	19,140	0%	19,140	0%	-	100%
(-) Gastos Diversos	-7	0%	-7	0%	-	0%
<b>Resultado del Ejercicio</b>	<b>396,751</b>	<b>8%</b>	<b>495,151</b>	<b>10%</b>	-98,400.00	-20%
<b>IMP. RENTA</b>	111,090	2%	138,642	3%	-27,552.00	-20%
<b>Utilidad Neta</b>	<b>285,661</b>	<b>6%</b>	<b>356,509</b>	<b>7%</b>	<b>-70,848.00</b>	<b>-20%</b>

**Nota:** En este caso se refleja el mismo estado que el anterior, lo único diferente es la multa impuesta, que perjudica en la liquidez de la empresa. Es necesario considerar que las multas no son deducibles del Impuesto a la Renta por lo tanto tributariamente tendrían que repararse y determinar un mayor impuesto por pagar. Según lo establecido por la multa del Ministerio de trabajo a la empresa en estudio le correspondería la sanción mayor que equivale a 79 000 y la base legal correspondiente (Ley N<sup>a</sup> 28806-D.S.N<sup>a</sup> 019-2006-TR-D.S.N<sup>a</sup>019-2007-TR). Debido a que, ante una inspección, se estaría observando que la empresa incumple con todo lo establecido a la ley de modalidades formativas

### 3.4. Implicancia del Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Rentabilidad de la Empresa Agroensancho SRL -Año 2016.

**Tabla 18**

*Análisis de la Rentabilidad y Liquidez de la empresa.*

<b>Rentabilidad</b>			
<b>Margen De Utilidad Neta</b>	<b>Rentabilidad Actual</b>	<b>Rentabilidad (Trabajadores)</b>	<b>Rentabilidad (Trb. Y Multa)</b>
<b>Utilidad Neta</b>	356,509	285,210.98	228,330.98
<b>Ventas Netas</b>	4,993,388	4,993,388	4,993,388
<b>Razón</b>	7.14%	5.71%	4.57%
<b>Rentabilidad Patrimonial</b>			
<b>Utilidad Neta</b>	356,509	285,211	228,331
<b>Patrimonio</b>	1,558,253.98	1,558,253.98	1,558,253.98
<b>Razón</b>	22.88%	18.30%	14.65%
<b>Rentabilidad De Capital</b>			
<b>Utilidad Neta</b>	356,509	285,211	228,331
<b>Capital Social</b>	785,254.00	785,254.00	785,254.00
<b>Razón</b>	45.40%	36.32%	29.08%
<b>Liquidez</b>			
<b>Liquidez Corriente</b>	<b>Liquidez Actual</b>	<b>Liquidez (Trabajadores)</b>	<b>Liquidez (Trb. Y Multa)</b>
<b>Activo Corriente</b>	1,824,197	1,725,172	1,646,019
<b>Pasivo Corriente</b>	313,286	285,559	263,286
<b>Razón</b>	5.82	6.04	6.25
<b>Liquidez Absoluta</b>			
<b>Disponible En Caja Y Bancos</b>	235435	136410	57257
<b>Pasivo Corriente</b>	313,286.00	285,559.00	263,286.00
<b>Razón</b>	0.75	0.48	0.22
<b>Capital De Trabajo</b>			
<b>Detalle</b>	1824197	1725172	1646019
<b>Activo Corriente - Pasivo Corriente</b>	313,286	285,559	263,286
<b>Razón</b>	1,510,911	1,439,613	1,382,733

**Nota:** En ésta tabla se muestra la repercusión del incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales y su implicancia en los ratios financieros de la empresa.

### 3.5 Programas de información sobre los beneficios de la Ley 28518 Modalidades formativas laborales.

**Tabla 19**

*Charlas realizadas por Sunafil en el año 2016.*

<b>FECHA</b>	<b>HORA</b>	<b>LUGAR</b>	<b>CHARLA</b>
<b>15 DE ABRIL</b>	5:00 p.m. a 6:00 pm.	Universidad Privada Antenor Orrego	Ley 28518 modalidades formativas laborales
<b>6 DE MAYO</b>	6:30 p.m. a 7:30 pm.	Colegio de Contadores	El contrato de trabajo
<b>27 DE MAYO</b>	10:00 am a 11:00 am.	Universidad privada de norte	Ley 28518 modalidades formativas laborales
<b>24 de junio</b>	6:15 p.m. a 7:15 p.m.	Colegio de abogados	Aspectos básicos de seguridad y salud en el trabajo
<b>19 de agosto</b>	6:00 pm a 7:00 p.m.	Universidad cesar vallejo	Ley 28518 modalidades formativas laborales
<b>9 de setiembre</b>	11:00 am a 12:00 pm	Universidad nacional de Trujillo	Ley 28518 modalidades formativas laborales
<b>14 de octubre</b>	4:30 p.m. a 5:30 pm	Colegio de ingenieros	Participación de utilidades
<b>18 de noviembre</b>	8:00 am a 9:00 am	Instituto tecnológico del norte	Ley 28518 modalidades formativas laborales

**Nota:** *En ésta tabla se puede visualizar las charlas que ha realizado la Sunafil en el año 2016, observándose que sólo se ha realizado una sola capacitación en cada institución educativa, lo cual resulta insuficiente considerando los turnos de estudio de los estudiantes y el aforo de los auditorios correspondientes.*



# **DISCUSIÓN**

#### **IV. Discusión**

De los resultados obtenidos por medio de los instrumentos empleados, se determinó, que al Analizar el Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Empresa Agroensancha año 2016 se pudo establecer lo siguiente:

En la tabla N°01 de la entrevista que se realizó al contador, la empresa cuenta con doce practicantes (seis pre-profesionales y seis profesionales), los cuales no tienen un convenio de prácticas establecidos y no se encuentran inscritos en el MINTRA, teniendo conocimiento la empresa de la Ley 28518 Modalidades Formativas laborales.

En la ley 28518 (2005), menciona que Las personas y ciudadanos son la fuente principal para un proceso de formación; como tal, los procesos de formación deben centrarse en que las personas entiendan y logren comprender su medio social y quien lo genera a fin que sea la misma persona quien se sepa desarrollar de manera individual y colectiva. (art. 1).

Es por ello que se concuerda con el (art.1). la vital importancia que la empresa inscriba estos contratos, para que de esta manera los practicantes se le reconozca todo lo que se establece en la ley y también para que la empresa no tenga problemas posteriores.

En la tabla N°02 y N°03 se hace referencia a la relación de los practicantes pre-profesionales y profesionales los cuales no cuentan con ningún beneficio establecido en la Ley 28518 Modalidades formativas laborales, las horas trabajadas superan el máximo permitido, no perciben una remuneración mínima vital y no cuentan con una subvención económica semestral.

En la ley 28518 (2005), Reinserción Laboral para las personas que se reinserían al ámbito laboral no debe ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana, esto lo establece el código de niños y adolescentes que vela por el bienestar de los jóvenes preadolescente en la sociedad. Este artículo establece la no explotación de los practicantes y consideración de todos sus beneficios (art.44),

De la misma manera se concuerda con el (art.44), en que se respete las horas establecidas en el convenio, que permita al practicante no sentir la carga laboral por obligaciones que le compete a un trabajador con más tiempo.

En la tabla N°05 se hace referencia a los beneficios de la Ley 28518 modalidades formativas laborales, las cuales siendo aplicadas de manera correcta por la empresa evitaría la aplicación de multas impuestas por el Ministerio de Trabajo y la disminución de la liquidez de la empresa.

En la tabla N°06 se hace referencia a las obligaciones del practicante y empleador, observándose que el empleador muchas veces no cumple en la totalidad de sus obligaciones, pero exigen y presionan al practicante a realizar lo que ellos piden, y estos mismos por desconocimiento no exigen lo que por ley se le debe de reconocer.

En la ley 28518 (2005), menciona algunos puntos que el empleador debe cumplir las cuales son Pagar puntualmente la subvención mensual convenida, Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados, Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente, subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses, entre otras obligaciones por parte del empleador (art.42). Por parte del trabajador Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo, Dirigir y conducir las actividades de formación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa. (art. 43).

Estos dos artículos (art. 42 y 43)., en el cual entra en debate con las tablas 05 y 06. Donde establecen las obligaciones a cumplir, los cuales mayormente son explotados más por las empresas que por los mismos trabajadores en la vida real; y esto puede ser por la falta de orientación por parte de los futuros profesionales en la materia, y que por falta de controles exactos no se puede llegar con exactitud a determinar si se está cumpliendo al 100%.

En la tabla N°07 la empresa no informa al Ministerio de trabajo sobre los practicantes que tienen a cargo, el cual, a una posible fiscalización de la Sunafil o Ministerio de Trabajo, serán multados con el 11 a 20 UIT. (Tabla 12)

En la tabla N°08 si la empresa tuviera registrado a sus practicantes no pagaría la multa en caso de una inspección que está entre 8 a 30% de UIT según sea el caso.

Coello (2013), menciona que el estado por medio de las leyes promueve el fomento al empleo y desarrollo del mismo, estableciendo normativas que ayuden a los trabajadores a que prevalezca siempre sus derechos sin ninguna explotación (pp. 120-123)

Se acepta el antecedente mencionado para justificar las tablas 07 y 08, el cual hace mención, que el estado establece leyes para velar por el cumplimiento laboral, pero que muchas veces los órganos de control no demuestran su eficiencia para controlar la discriminación que se le da a la aplicación de la normativa.

En la tabla N°11 sobre las capacitaciones a los practicantes la Ley 28518 Modalidades formativas laborales establece que lo practicantes deben tener diversas funciones y brindar apoyo a la empresa, ya que si solo realizan un solo trabajo pasarían a ser trabajadores regulares, resultando esto para la empresa un riesgo latente de ser detectado.

Chipo (2012), menciona que, según la constitución, los trabajadores, deben ser asignados a una remuneración, cts, gratificaciones, seguro, capacitaciones, que le ayuden a crecer dentro y fuera de la empresa.

Se concuerda con la teoría de Chipo, debido a que todos tienen el derecho, de la remuneración, y en especial de la capacitación, que ayude a mejorar la condición del trabajador y el crecimiento del mismo.

En la tabla N°12 según la ley 28518 Modalidades formativas laborales respecto a los practicas pre-profesiones y profesionales, se puede observar que la empresa Agroensancha no cumple con la aplicación de dicha ley debido a que: Los practicantes trabajan más de las horas establecidas, no cuentan con una remuneración mínima vital, no cuentan con una subvención económica semestral, vacaciones ni un seguro de asistencia médica; todas estas omisiones ante una inspección laboral acarrearían la imposición de multas con el tope máximo establecido, dado la gravedad de la falta, el cual está establecido en 20 IUT 79,000 soles, representando para la empresa un gasto no deducible para el impuesto a la renta.

Se concuerda con la ley que se establece en la empresa para determinar, la multa máxima, para empresas que reiteran con el cumplimiento de la normativa. Las empresas deben cumplir siempre con la normativa.

Luego para determinar el perjuicio en la renta se analizó los estados financieros en la empresa, para poder deducir la implicancia en la renta, este tipo de ineficiencia dentro de la empresa. Es así, que teniendo en cuenta lo señalado en párrafos anteriores determina que la empresa refleje resultados bajos como lo establece la tabla 16, mostrando una utilidad neta 4.57, utilidad patrimonial de 14.65, y rentabilidad de capital de 29.08, montos que han sido reducidos en 3, 8 y 20. Asimismo, ésta mala decisión de la empresa ocasionaría el pago de multas que podría ser evitadas, generando que su liquidez baje en 6.25, 0.22 y su capital de trabajo en S/. 1,382,733.00.

Mcgraw (2007) menciona que la rentabilidad es el rendimiento, renta o ganancia que produce en un determinado periodo económico en una empresa. Se llama una buena Gestión en la empresa, aquellas que terminando el periodo arrojan utilidades positivas en la empresa, y que por encima de ellos generan una reducción de los gastos. Se concuerda con la teoría del autor debido a que una buena gestión es lo que le falta a la empresa en temas laborales, para poder evitar estos gastos no deducibles y que afectan a la rentabilidad de la empresa de manera directa e indirecta.

Al integrar programas de información a los alumnos de diferentes universidades sobre las Modalidades Formativas Laborales (Práctica Pre – Profesionales y Profesionales de la Ley No.28518, ayudara a que ellos tomen decisiones correctas en que centros de labores, hacer sus prácticas y que beneficios tienen como trabajadores, para que de esta manera se prevalezca el fin de la ley, que es, insertar al mundo laboral a todos

Marcerano (2011) En su Tesis Titulada: “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”, investigación cualitativa indica que: Los derechos sociales deben ser analizados desde diversas perspectivas entre las que debemos necesariamente incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad. El empleado tiene derecho legal a una remuneración digna, la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, los trabajadores están en su derecho de exigir el descanso semanal y de la misma forma su descanso anual. El estado por medio de las leyes promueve el fomento al empleo y desarrollo del mismo, estableciendo normativas que ayuden a los trabajadores a que prevalezca siempre sus derechos sin ninguna explotación (pp. 202-207). Es por ello que con la propuesta empleada se busca que los practicantes sepan sus derechos antes de elegir un lugar de trabajo.

# CONCLUSIÓN

## Conclusiones

Según la investigación realizada podemos llegar a las siguientes conclusiones:

1. Se puede concluir que la empresa Agroensancha está incumpliendo la Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en lo que respecta a Practicas Pre-Profesionales y Profesionales y el Artículo 5 del Convenio Perú Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 2004), ya que no cuentan con un convenio, ni tienen algún beneficio que este establecido, debido a que solo se le considera un monto para pasajes, el cual no es la subvención establecido por ley, de la misma forma se observa que el empleador exige el horario completo de trabajo, no capacita a su personal entre otras faltas que están establecidas en la ley .
2. La rentabilidad de la empresa Agroensancha, se ve afectado por las multas y costos no asignados de manera correcta. este hecho afectaría a la empresa en una posible supervisión o fiscalización, el cual de manera obligatoria pagaría el monto no subvencionado y la multa impuesta por el ente fiscalizador, este hecho ocasionaría que la empresa rentabilidad disminuya a 29% equivalente a S/.285, 661 soles con respecto al periodo anterior.
3. Con la propuesta establecida, se pretende brinda una cultura a los trabajadores y la empresa, de la responsabilidad que se tiene al ser trabajador y empleador, y los beneficios que se obtienen al cumplir con la normativa. Esto servirá de mucho a la empresa para tomar decisiones, que conlleven a mejorar las condiciones del capital humano.
4. Se demostró la implicancia la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL, teniendo una repercusión de manera desfavorable para la empresa, debido a que por malos procedimientos internos se asuma multas que afectan de manera considerable a la empresa, afectando la rentabilidad de la empresa.



# **RECOMENDACIONES**

## Recomendaciones

Según la investigación realizada podemos llegar a las siguientes conclusiones:

1. La empresa, debe reforzar los conocimientos y técnicas de aplicación de las normas tributarias y legales capacitándolos con mayor frecuencia sobre las normativas peruanas e internacionales, con la finalidad de eliminar, o evitar infracciones y sanciones dentro de la empresa. La empresa debe concientizar a los dueños de la empresa, que, cumpliendo con el pago de los practicantes, está siendo responsable ante la sociedad y que además de cumplir con tal responsabilidad puede exigir que el estado haga el correcto uso y transparente de los recursos públicos, también podrá usar esa remuneración como gasto el cual beneficie al cálculo del impuesto a la renta.
2. La rentabilidad de la empresa para que tenga un crecimiento constante, la empresa debe cumplir con todo lo establecido en la normativa, de esta manera se evitara multas y gastos que no se podrán deducir, y el cual afecta directamente a los ingresos obtenidos por la empresa. De tal manera si no puede cubrir de todos los practicantes, deberá priorizar el trabajo y contratar a los necesarios, con el fin de no afectar su economía.
3. La empresa debe respetar las condiciones de todo trabajador, ayudándolo que ellos se desarrollen dentro de la organización de manera económica, social e individual. De esta manera la empresa obtendrá trabajadores leales y competentes que le ayudará a generar más ingresos que lo previsto, debido a que al no contar con profesionales capacitados, ocasiona errores que tiene una repercusión económica en la empresa.
4. La Administración Tributaria debe realizar programas de capacitaciones para incentivar a los contribuyentes en el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias y laborales, brindándoles las herramientas e información necesarias, aprovechando los recursos disponibles que conlleven a un beneficio mutuo, para el contribuyente apoyándolo en la información para cumplir con sus obligaciones, Y también a los trabajadores, para que al momento de elegir un centro laboral, exija los derechos que por ley le corresponde.

# PROPUESTA

## **VII. Propuesta**

Proponer estrategias mediante información, para incentivar a la empresa al cumplimiento de la ley y orientar a los trabajadores.

### **I. Fundamentación.**

La Empresa Agroensancha SRL, está creciendo en el mercado, y por tal motivo se requiere de personal capacitado, es por ese motivo la propuesta está orientada a la concientización a los gerentes, empleados, acerca de la ley, para que de esta forma ellos puedan tomar medidas correctivas ante hechos que están sucediendo dentro de su empresa, como sobre explotación, pagos indebidos, que ocasionan que la empresa le generen multas que pudieron ser evitadas, y un bajo rendimiento por parte de sus trabajadores.

### **II. Objetivo General Orientado A La Cultura Tributaria.**

Formar gerentes y ciudadanos con cultura laboral en la Empresa Agroensancha SRL

### **III. Objetivos Específicos Orientado A La Cultura Tributaria.**

- a) Difundir la cultura laboral al gerente.
- b) Concientizar a los trabajadores a una cultura laboral adecuada.

### **IV. Como Lograrlo.**

Crear conciencia Laboral, a través de la capacitación puntual acerca de temas laborales que ayuden a cambiar la percepción del trabajador e practicantes.

Realizar charlas de concientización de cultura Laboral

Explicar las diferentes normativas que benefician a la empresa y a los trabajadores con el cumplimiento de la misma.

Utilizar información proporcionada por sunat.

### **V. Estrategias.**

Las estrategias que se utilizarán en la difusión de la cultura tributaria serán:

- Talleres
- Exposiciones

- Casos de estudio.

## VI. Examen

- Nivel de Aprendizaje.
- Actitud de los gerentes
- Cuestionario

### Tabla

#### *Desarrollo de las estrategias*

Fecha	Hora	Lugar	Charla
<b>15 De Abril</b>	5:00 P.M. A 6:00 Pm.	Universidad Privada Antenor Orrego	Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales
<b>6 De Mayo</b>	6:30 P.M. A 7:30 Pm.	Colegio De Contadores	El Contrato De Trabajo
<b>27 De Mayo</b>	10:00 Am A 11:00 Am.	Universidad Privada De Norte	Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales
<b>24 De Junio</b>	6:15 P.M. A 7:15 P.M.	Colegio De Abogados	Aspectos Básicos De Seguridad Y Salud En El Trabajo
<b>19 De Agosto</b>	6:00 Pm A 7:00 P.M.	Universidad Cesar Vallejo	Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales
<b>9 De Setiembre</b>	11:00 Am A 12:00 Pm	Universidad Nacional De Trujillo	Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales
<b>14 De Octubre</b>	4:30 P.M. A 5:30 Pm	Colegio De Ingenieros	Participación De Utilidades
<b>18 De Noviembre</b>	8:00 Am A 9:00 Am	Instituto Tecnológico Del Norte	Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales

Nota: Se puede observar el desarrollo de los talleres ya la exposición según la fecha propuesta.

# **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andreozzi, M. (2011). *Las prácticas profesionales de formación como experiencias de pasaje y tránsito identitario*. Argentina.
- Bautista, U. P. (s.f.). *Secigra y Practicas Preprofesionales*. Recuperado el 24 de Setiembre de 2016, de <http://secigraderecho.upsjb.edu.pe/>
- Casalveri, B. (2012). *Practicas pre profesionales desde la perspectiva de los y las estudiantes de la Carrera de Trabajo Social*. Lima, Peru.
- Chipoco, C. (2012). *La constitucionalización del derecho del Trabajo en el Perú*. Lima.
- Ecuador, U. C. (s.f.). *Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador*. Recuperado el 14 de Setiembre de 2016, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/>
- Empleo, M. d. (s.f.). *Mintra*. Recuperado el 29 de Setiembre de 2016, de <http://www2.trabajo.gob.pe/>
- Empleo, M. d. (s.f.). *Mintra*. Recuperado el 15 de Setiembre de 2016, de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=108&tip=9>
- Empleo, M. d. (s.f.). *Mintra*. Recuperado el 17 de Setiembre de 2016, de <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/directivas/>
- Fernandez, C. (2015). La delgada línea entre lo laboral y lo formativo: las prácticas preprofesionales y profesionales. *Actualidad Empresarial*, 4-6.
- Giraldo, D. (2006). *Diccionario para Contadores* (Primera edición ed.). Lima.
- Goxens, M., & Gay, J. (1999). *Análisis de Estados Contables: Diagnóstico Económico- Financiero* (Primera ed.).
- Marcenaro, R. (2011). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Lima.
- Mcgraw, H. (2007). *Principios de Finanzas Corporativas* (Quinta ed.).
- Portugal, A. (2013). *Cultivo y Exportación de la Gypsophila*. Lima.
- PUCP, R. D. (s.f.). *Repositorio Digital de Tesis PUCP*. Recuperado el 03 de Octubre de 2016, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/>
- República, C. d. (2005). Recuperado el 4 de Setiembre de 2016, de <https://btpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2015/03/Ley-sobre-modalidades-formativas-laborales.pdf>

- República, C. d. (2005). *Ley sobre Modalidades Formativas Laborales*. Lima.
- Rivera, A. (2014). *Regulación de las Remuneraciones en el Régimen común del Sector Privado en la Legislación Peruana*. Lima.
- Walsh, C. (1994). *Ratios clave para la dirección de Empresas* (Segunda Edición ed.). España.
- Witte, E. (1969). *Las Políticas de Liquidez en las Empresas*. España.



**ANEXOS**

## Anexo 01

Extracto del T-Registro de la empresa.

ID	N°	R	D	RUC	EMPRESA	MES	Stat	FECHA DE NACIMIENTO	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	BONIFIC DE EMP	COMISION	MOV.	REFRIGERIO	VIATICOS
11	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	23/04/1984	18072084	PEREZ LOPEZ SEGUNDO AUGUSTO				300.00	
12	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	16/07/1987	44398044	PEREZ VELASQUEZ SEGUNDO AUGUSTO				400.00	
13	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	OJA	06/03/1978	1822412	VARGAS TABADA MELBA ROSMERY			200.00	200.00	
14	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	BAJA	21/03/1967	19236424	PINEDA CORREA LIZ MARITZA					
15	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	23/01/1983	17346279	VELASQUEZ ORODNEZ DE PEREZ ROSARIO DEL PIL.					
16	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	30/11/1983	42221392	REPOMA QUIROZ ABDIAS					
17	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	BAJA	08/07/1989	45358568	SEGURA GRADOS VICTOR DANIEL					
18	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	08/03/1994	76911024	CABALLERO GRADOS BEATRIZ					
19	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	18/01/1986	43481003	LECCA CASTILLO ABEL MARLON					
20	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	BAJA	27/06/1988	45475928	VERA HERRERA ANDY LUIS					
21	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	28/05/1979	80683574	ANTICONA CASTILLO OLEGARIO LUIS			175.00	250.00	
22	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	BAJA	28/06/1981	40983417	ANTICONA CASTILLO PRESBITERO				200.00	
23	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	20/03/1976	19434339	ANTICONA CASTILLO SANTIAGO DANIEL					
24	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	08/02/1990	46353823	CABALLERO GRADOS ORALIS			700.00	300.00	
25	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	03/03/1981	41069590	FERNANDEZ CASTILLO ANGELICA YAGUELIN				250.00	
26	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	19/09/1961	29491431	FLORES SAMBIZ OLBER RICARDO				300.00	
27	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	28/01/1971	32930209	GRADOS CASTILLO DE CABALLERO ROSA D					
28	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	16/01/1981	41174392	LEYVA MENDOZA JORGE LALO			250.00	400.00	
29	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	05/08/1987	44478850	RODRIGUEZ REYES ROSA MELVIN				250.00	
30	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	16/07/1985	43100953	RODRIGUEZ SANTISTEBAN MANUEL KAROL			200.00	200.00	
31	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	18/09/1991	71007936	SECURIA GRADOS GABRIEL ALDAIR			200.00	175.00	
32	4	ok	ok	20482089534	AGROENSANCHA S.R.L.	01	ALTA	08/05/1987	45286018	ZOTO PAREDES HARLEN ROMULO					

**Nota:** Se muestra el extracto de los considerados en planilla por la empresa.

## Anexo 02

Extracto de trabajadores en modalidad de prácticas, pero no inscritos.

AGROENSANCHA		
RELACION DE PRACTICANTES PRE-PROFESIONALES		
Apellidos y Nombres	INICIO	FIN
FLORES ALVINO OSWALDO	01/01/2016	31/12/2016
HERRERA PANTA JOEL	01/01/2016	31/12/2016
LUDEÑA CERQUIN MAGALY	01/01/2016	31/12/2016
RUIS TRIGOSO PERCY	01/06/2016	31/12/2016
AMADO VARGAS FLOR	01/06/2016	31/12/2016
VALLE SABOYA ELVA	01/06/2016	31/12/2016
RELACION DE PRACTICANTES PROFESIONALES		
Apellidos y Nombres	INICIO	FIN
LLONTOP GONZALES JOSE	01/01/2016	31/12/2016
MENDOZA VIGO IGNACIO	01/01/2016	31/12/2016
SILVA ROBLES MARCOS	01/01/2016	31/12/2016
POMA DIAZ ROSA	01/07/2016	31/12/2016
GRANDE RODRIGUEZ SELENA	01/07/2016	31/12/2016
CHAVEZ CARPIO ALEX	01/08/2016	31/12/2016

**Nota:** Se muestra la relación de practicantes que laboraron en el 2016.

## **Anexo 03**

### **LEY 28518 MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

#### **Ley sobre modalidades formativas laborales**

#### **LEY N° 28518**

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR (REGLAMENTO)

R.M. N° 322-2005-TR (Aprueban modelos y formatos que se utilizarán en los procedimientos sobre Modalidades Formativas Laborales)

R.M. N° 014-2006-TR (Aprueban nuevo formato de "Información Estadística Trimestral - Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral")

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

#### **LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

#### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **DE LOS PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo I.- Principios

I.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.

I.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.

I.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.

## Artículo II.- Objetivos

Son objetivos de la presente Ley

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.

## Artículo III.-Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

## CAPÍTULO I

### DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

#### Artículo 1.- Modalidades formativas

Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

#### 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 Preprofesionales.

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.

#### Artículo 3.- Derechos y beneficios

Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a la específica que la presente contiene. 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 autorizados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos de la Política Nacional de Formación Profesional. Dichas entidades se rigen por sus normas especiales y las que señala la presente Ley.

## CAPÍTULO II

### DEL APRENDIZAJE

#### Artículo 5.- Definición del aprendizaje

El aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

#### Artículo 6.- Finalidad

Mediante esta modalidad se busca complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

#### Artículo 7.- Convenio de Aprendizaje

Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz. Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

#### Artículo 8.- La empresa

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

#### Artículo 9.- El aprendiz

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

#### Artículo 10.- El Centro de Formación Profesional

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

#### Artículo 11.- Del aprendizaje con predominio en la empresa

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.

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

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

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

**Artículo 12.- Del aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales**

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

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

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

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

**Artículo 13.- Práctica Profesional**

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

##### Artículo 14.- Definición

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 15.- Finalidad

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

##### Artículo 16.- Convenio de Capacitación Laboral Juvenil

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

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

##### Artículo 17.- Número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil

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

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

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

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 16

##### Artículo 18.- Programa de Capacitación Laboral Juvenil

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

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

#### Artículo 19.- Contenido del Programa

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

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

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

#### Artículo 20.- Duración del Convenio

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

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

#### Artículo 21.- Sede de la Capacitación

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

#### Artículo 22.- Certificado de Capacitación Laboral



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

#### CAPÍTULO IV

#### DE LA PASANTÍA

#### SUBCAPÍTULO I

#### DE LA PASANTÍA EN LA EMPRESA

##### Artículo 23.- Definición

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

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

##### Artículo 24.- Finalidad

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

##### Artículo 25.- Del Convenio de Pasantía

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

1. Una empresa.
2. Un beneficiario de 14 años a más.
3. Un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

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

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 20

## SUBCAPÍTULO II

### PASANTÍA DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS

#### Artículo 26.- Definición

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional.

#### Artículo 27.- Finalidad

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

#### Artículo 28.- Del Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

#### Artículo 29.- Definición

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

#### Artículo 30.- Finalidad

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

#### Artículo 31.- Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral

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

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

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

#### Artículo 32.- Número máximo de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral

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

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 25 y 2da Disp. Trans.

#### Artículo 33.- Límites de los servicios de complementación de formación y actualización

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

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

#### Artículo 34.- Plan de Entrenamiento y Actualización

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral es definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este es un plan personalizado cuya elaboración deberá tomar como máximo quince (15) días calendario para su elaboración. Al término de este período, la empresa debe presentar y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la ejecución del Plan para su registro. El Plan puede ser modificado, previo acuerdo entre beneficiario y empresa, como máximo una (1) vez y antes de los tres (3) meses de iniciado el proceso. Esta modificación debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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

#### Artículo 35.- Contenido del Plan de Entrenamiento y Actualización

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

1. Determinación del puesto a ser ocupado para el entrenamiento y actualización.
2. Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo no menor a mil setecientas (1700) horas.
3. Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un mínimo de trescientas (300) horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica.
4. Plazos de duración del entrenamiento y la actualización.
5. Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral.
6. Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y evidenciadas por la empresa.
7. Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso.

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

Artículo 36.- Servicios complementarios de formación y orientación para la inserción laboral

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

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

Artículo 37.- Duración del Convenio

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

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

Artículo 38.- Sede del entrenamiento y la actualización

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

Artículo 39.- Sede del servicio complementario de formación y orientación para la inserción laboral

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

Artículo 40.- Certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral  
El titular del certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación ocupacional previo cumplimiento de los requisitos que fije la Autoridad Administrativa de Trabajo.

## CAPÍTULO VI

### NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Artículo 41.- De las obligaciones de las personas en formación

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

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

Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa

Son obligaciones de la empresa:

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

Artículo 43.- De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

1. Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.
2. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.
3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
4. Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, 1ra. Disp. Trans.

#### Artículo 44.- Duración de la Jornada Formativa

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

##### 1. En los Convenios de Aprendizaje:

a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.

2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.

5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

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

#### 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:

a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (5%) de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de la Remuneración Mínima.

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

b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.

#### Artículo 46.- Contenido de los Convenios

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

1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.
2. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.
3. Ocupación materia de la capacitación específica.
4. Monto de la subvención económica mensual.
5. Duración del convenio.
6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

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

#### Artículo 47.- Gravámenes y descuentos

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

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

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

#### Artículo 48.- Registro

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

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

#### Artículo 49.- Supervisión de las modalidades formativas



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

**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.

**Artículo 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas**

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

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.
6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 55

**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.
2. No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 55

#### Artículo 53.- Sanción a las infracciones

Las infracciones a que se refieren los artículos 51 y 52 son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Los derechos y obligaciones derivados de la presente Ley se interpretan de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

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

Tercera.- La presente Ley es de aplicación en lo que corresponda a los Convenios de Formación Laboral Juvenil, Prácticas Preprofesionales y Contratos de Aprendizaje celebrados y presentados ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los que deben adecuarse según disponga el Reglamento de la presente Ley.

Cuarta.- El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe establecer un mecanismo de coordinación multisectorial que garantice la eficaz ejecución de los acuerdos y objetivos enunciados en la presente Ley, así como la adopción de criterios unitarios en torno a su aplicación. Este mecanismo de coordinación debe ser implementado a través de una Comisión Multisectorial constituida por Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CONCORDANCIAS: R.M. N° 015-2006-TR (Crean la Comisión Multisectorial de Capacitación Laboral y Demandas del Mercado de Trabajo)

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- 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.

Segunda.- La presente Ley será reglamentada mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, en el plazo máximo de noventa (90) días calendario a partir de su publicación.

Tercera.- La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los tres días del mes de mayo de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.  
Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO  
PLÁ Primer  
Vicepresidente del  
Congreso de la  
República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA  
REPÚBLICA POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de mayo del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO  
Presidente del Consejo de Ministros

***Nota:*** Se muestra la ley establecida para velar la igualdad de oportunidad para los practicantes como para las personas que ya laboran muchos años.

#### **Anexo 04**

Resumen del beneficio obtenido por los practicantes Pre Profesionales en el periodo 2016

Apellidos y Nombres	Meses												TOTAL AÑO 2016	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
FLORES ALVINO OSWALDO	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	S/.	2,016.00
HERRERA PANTA JOEL	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	S/.	2,016.00
LUDEÑA CERQUIN MAGALY	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	S/.	2,016.00
RUIS TRIGOSO PERCY							168	168	168	168	168	168	S/.	1,008.00
AMADO VARGAS FLOR							168	168	168	168	168	168	S/.	1,008.00
VALLE SABOYA ELVA							168	168	168	168	168	168	S/.	1,008.00
TOTAL	504	504	504	504	504	504	1008	1008	1008	1008	1008	1008	S/.	9,072.00

**Nota:** Se muestra la tabla de los beneficios obtenidos por parte de la empresa, al momento de ejercer las prácticas pre profesionales.

#### **Anexo 05**

Resumen del beneficio obtenido por los practicantes Profesionales en el periodo 2016

Apellidos y Nombres	Meses												TOTAL AÑO 2016	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
LLONTOP GONZALES JOSE	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	S/.	2,400.00
MENDOZA VIGO IGNACIO	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	S/.	2,400.00
SILVA ROBLES MARCOS	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	S/.	2,400.00
POMA DIAZ ROSA							200	200	200	200	200	200	S/.	1,200.00
GRANDE RODRIGUEZ SELENA							200	200	200	200	200	200	S/.	1,200.00
CHAVEZ CARPIO ALEX							200	200	200	200	200	200	S/.	1,200.00
TOTAL	600	600	600	600	600	600	1200	1200	1200	1200	1200	1200	S/.	10,800.00

**Nota:** Se muestra la tabla de los beneficios obtenidos por parte de la empresa, al momento de ejercer las prácticas profesionales.

### **Anexo 06**

Resumen del beneficio obtenido por los practicantes Profesionales en el periodo 2016 aplicando la Ley.

Apellidos y Nombres	Meses												TOTAL AÑO 2016	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
FLORES ALVINO OSWALDO	750	750	750	750	750	850	850	850	850	850	850	850	S/.	9,700.00
HERRERA PANTA JOEL	750	750	750	750	750	850	850	850	850	850	850	850	S/.	9,700.00
LUDEÑA CERQUIN MAGALY	750	750	750	750	750	850	850	850	850	850	850	850	S/.	9,700.00
RUIS TRIGOSO PERCY							850	850	850	850	850	850	S/.	5,100.00
AMADO VARGAS FLOR							850	850	850	850	850	850	S/.	5,100.00
VALLE SABOYA ELVA							850	850	850	850	850	850	S/.	5,100.00
TOTAL	2250	2250	2250	2250	2250	2550	5100	5100	5100	5100	5100	5100	S/.	44,400.00

**Nota:** Se muestra la tabla de los beneficios obtenidos por parte de la empresa, al momento de ejercer las prácticas pre profesionales.

### **Anexo 07**

Resumen del beneficio obtenido por los practicantes Profesionales en el periodo 2016 aplicando la Ley.

Apellidos y Nombres	Meses												TOTAL AÑO 2016	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
FLORES ALVINO OSWALDO	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	S/.	12,000.00
HERRERA PANTA JOEL	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	S/.	12,000.00
LUDEÑA CERQUIN MAGALY	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	S/.	12,000.00
RUIS TRIGOSO PERCY							1000	1000	1000	1000	1000	1000	S/.	6,000.00
AMADO VARGAS FLOR							1000	1000	1000	1000	1000	1000	S/.	6,000.00
VALLE SABOYA ELVA							1000	1000	1000	1000	1000	1000	S/.	6,000.00
TOTAL	3000	3000	3000	3000	3000	3000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	S/.	54,000.00

**Nota:** Se muestra la tabla de los beneficios obtenidos por parte de la empresa, al momento de ejercer las prácticas profesionales.

## Anexo 08

Extracto de trabajadores en modalidad de prácticas e inscritos en el ministerio de trabajos.

AgroensanCHA		
Relacion De Practicantes Inscritos En La Ley		
Apellidos Y Nombres	Inicio	Fin
Reyes Paredes Fernando Alberto	01/01/2014	31/12/2014
Gil Mendoza Brayán Alberto	01/01/2014	31/12/2014
RODRIGUEZ Díaz Miguel	01/01/2014	31/12/2014

Relacion De Practicantes Profesionales		
Apellidos Y Nombres	Inicio	Fin
Ruiz Aliaga Luis	01/01/2014	31/12/2014
Silva Gutiérrez Mario	01/01/2014	31/12/2014
Chávez Jaque Candy	01/01/2014	31/12/2014
Méndez Suarez Veris	01/01/2014	31/12/2014
Mendoza Reina Melliza	01/01/2014	31/12/2014
Beltrán Méndez Julián	01/01/2014	31/12/2014

**Nota:** Se muestra la relación de practicantes que laboraron en el 2014.

## Anexo 09

Cuadro de Multas Inspectivas establecidos

MULTAS INSPECTIVAS (Ley N° 28806 - D.S. N° 019-2006-TR - D.S. N° 019-2007-TR)								
INFRACCIONES DETALLADAS EN EL TÍTULO III DEL D.S. N° 019-2006-TR - D.S. N° 019-2007-TR	Empresas que no califican como micro o pequeñas empresas (4)							
	Base de cálculo (1)	1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a más
<b>5. INFRACCIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</b>								
<b>5.1. Infracciones leves</b> - Incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.	1 a 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
<b>5.2. Infracciones graves</b> - Carecer de los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados o no registrar a los beneficiarios en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, incurriéndose en una infracción por cada beneficiario afectado. - No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito o no presentarlos ante la autoridad competente. - Exceder los límites de contratación bajo modalidades formativas. - No cumplir con las obligaciones en materia de formación. - No brindar facilidades para que el beneficiario se afilie a un sistema pensionario. - No emitir los informes que requiera el Centro de Formación Profesional. - No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos. - No presentar a la autoridad competente el plan o programa correspondiente.	6 a 10 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
<b>5.3. Infracciones muy graves</b> - La falta de pago o disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas. - El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas. - No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado. - No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa que no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado. - La presentación de documentación falsa para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación. - No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios. - El uso fraudulento de las modalidades formativas.	11 a 20 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

(1) UIT vigente en el año en que se constató la falta.

(2) SNTG = siempre que no esté tipificado como infracción grave.

(3) SNTMG = siempre que no esté tipificado como infracción muy grave.

(4) Las multas para micro y pequeñas empresas se reducirán en un 50%.

### Reglas

- No habrá multa por infracción no tipificada en la norma.

- Multa máxima por el total de infracciones = 30 UIT.

- Las multas se gradúan según la gravedad de la falta, los trabajadores afectados, los antecedentes del infractor, siguiendo criterios de proporcionalidad y razonabilidad. En caso de seguridad y salud en el trabajo se tendrá en cuenta: peligrosidad de la actividad, su temporalidad o permanencia, la gravedad de los daños producidos y la conducta del sujeto responsable.

- La reiterancia en la comisión de una falta del mismo tipo y calificación, previamente sancionada, hace que la sanción se pueda incrementar en 25% las faltas leves, en 50% las graves y hasta en 100% las muy graves (sin que se exceda la cuantía máxima prevista para cada tipo de infracción).

### Reducción de la multa:

i. Al 30% si se acredita la subsanación desde la notificación del acta de infracción hasta antes del vencimiento del plazo de apelación (3er día hábil después de notificada).

ii. Al 50% si resuelta la apelación se subsana la infracción dentro de los 10 días hábiles siguientes desde la notificación.

- Luego de impuesta la multa pero antes de su ejecución, la AAT puede proponer, preferentemente a las micro y pequeñas empresas, un plan de formalización que incluyan plazos de subsanación de las faltas. El acogimiento implica la extinción de la multa.

- Responden solidariamente por el pago de la multa si son varios los sujetos los responsables de las obligaciones incumplidas que generan la multa.

- Responden directamente por las multas referidas a seguridad y salud de los trabajadores:

i. La empresa principal, respecto de los trabajadores de contratistas y subcontratistas.

ii. La empresa usuaria, respecto del personal destacado por las entidades de intermediación.

- La facultad para determinar las infracciones prescriben a los 5 años de cometida la infracción o desde que cesó si fuera continuada.

**Nota:** Se muestra el cuadro de multas.